Deloitte.

ceads

ANÁLISIS DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

Esta herramienta es el resultado de un trabajo conjunto entre Deloitte & Co. S.A. y CEADS (Consejo Empresario Argentino para Desarrollo Sostenible) y contó con el apoyo de la Red Argentina del Pacto Global a través de su Grupo de Trabajo "Empresas y Derechos Humanos".

Red Pacto Mundial Argentina

Buenos Aires, **Marzo 2016**

CONTENIDO

#1 PRÓLOGO

#2 ÍNDICE

#3 INTRODUCCIÓN

#4 OBJETIVOS DE LA GUÍA

#5 INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

#7 MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

#9 REFLEXIÓN FINAL

#10 INFORMACIÓN ADICIONAL

ANÁLISIS DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

EL OBJETIVO PRINCIPAL DE LA GUÍA ES SER UNA HERRAMIENTA DE GESTIÓN CORPORATIVA PARA LA DETECCIÓN TEMPRANA Y PREVENCIÓN DE AMENAZAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. SU FINALIDAD ES CONTRIBUIR, DESDE LA GESTIÓN DE RIESGOS EMPRESARIOS, A LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS.

#1

PRÓLOGO

PRÓLOGO

En junio de 2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos, elaborados por el -entonces- Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, Profesor John Ruggie.

Así, el diálogo mundial sobre empresas y Derechos Humanos comenzó a evolucionar y complejizarse, dando inicio a una nueva etapa. Los Principios Rectores quedaron consagrados como la norma de conducta a nivel mundial que se espera de todas las empresas y de todos los Estados en relación con los derechos humanos. Estos principios han marcado un punto de inflexión total en materia de **sustentabilidad**. La comunidad empresaria quiere saber **qué significa** esta responsabilidad de respetar los Derechos Humanos en la práctica, y **cómo** puede cumplir con este compromiso en su operatoria cotidiana de la manera más eficaz posible.

Frente a este escenario, CEADS (*) y Deloitte Argentina (**) unieron esfuerzos para elaborar una **herramienta de "Análisis de Riesgos en Derechos Humanos"** que contribuya a lograr una gestión eficiente de los aspectos relacionados con los Derechos Humanos en el ámbito empresario. **Sebastián Bigorito** (Director Ejecutivo de CEADS) y **Alfredo Pagano** (Socio Enterprise Risk Services – Sostenibilidad de Deloitte Argentina) responden a algunos de los interrogantes que surgen de este nuevo esquema.

La temática referida a los Derechos Humanos siempre ha estado dirigida a los Estados. ¿Qué ha cambiado para el sector empresario?

SB: "Que hoy exista una agenda acerca de empresa y Derechos Humanos es un hecho disruptivo que hubiese sido difícil de entender tan sólo diez años atrás. Para el sector empresarial no se trata de una nueva forma de compliance, en la cual los riesgos de desvíos no necesariamente tienen consecuencias en lo legal, pero sí implica un altísimo impacto reputacional y en la licencia social para operar".

¿Por qué los Derechos Humanos son un interés para las empresas?

AP: "Ante todo debemos tener en cuenta que las empresas están compuestas por personas y tienen su razón de ser a partir de que son de interés para éstas, y otras personas. Cuando hablamos de Derechos Humanos, nos referimos – justamente- a aquellas garantías que protegen a las personas contra hechos que afecten a su normal desarrollo y calidad de vida. Y cuando nos referimos a los Derechos Humanos (o de personas), estamos hablando en el sentido más amplio que puede dársele al término. Esto abarca desde conceptos básicos y elementales como el derecho a una calidad de vida

aceptable, pasando por el acceso a elementos vitales como el agua y un ambiente saludable, hasta otros más específicos del ámbito empresario como las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, asegurar la no discriminación, entre otros".

SB: "También debemos tener en cuenta que la inteligencia empresarial y el management siempre han tenido un pie en la gestión de riesgos. En este caso, la agenda de empresa y Derechos Humanos nos brinda un nuevo bagaje de riesgos empresariales que hasta hace poco eran atribuidos a hechos externos o a imprevistos. Con este nuevo enfoque aumenta nuestra capacidad de entender los impactos positivos y negativos que una actividad productiva puede generar sobre el entorno natural y social. Pero también nos orienta en acciones preventivas para maximizar los impactos positivos y minimizar los negativos de manera proactiva".

¿Cuáles son las expectativas de los grupos de interés, globales y locales, en materia de Empresa y Derechos Humanos?

AP: "El tema empresa y Derechos Humanos ha generado muchas expectativas y al mismo tiempo una importante incertidumbre en la comunidad empresarial en general. El documento de los principios rectores es por demás elocuente al expresar que las empresas deben asumir el compromiso político por dar adecuada respuesta y asumir su responsabilidad por respetar los Derechos Humanos, y los diversos grupos de interés –directos e indirectos- están expectantes por entender cómo tal responsabilidad y compromiso se pone de manifiesto. Y aquí cabe destacar la importancia de manejar mecanismos de comunicación que estén a la altura de las circunstancias a la hora de brindar la respuesta que estos grupos de interés –directos e indirectos- esperan recibir. Es necesario instrumentar mecanismos de gestión de información que aseguren la posibilidad de disponer de datos pertinentes y correctos que contribuyan positivamente al proceso de dar respuesta a las partes interesadas. Lo peor que podría sucederle a una organización es dejar trascender información que no pueda ser soportada por datos que respalden tales afirmaciones, puesto que podrían tener un impacto negativo y directo sobre su reputación y su credibilidad".

SB: "Desde nuestra mirada hay algunas expectativas poco realistas, como por ejemplo que las grandes empresas sean quienes 'pongan en caja' a las empresas que pertenecen a sus cadenas de suministros. Esto surge por un mal entendimiento respecto del rol de la empresa que los principios adjudican a las compañías. No es el sector privado empresarial –ni sería deseable que lo fuera– quien hará cumplir a terceros el deber de respetar los Derechos

Humanos. Esa es una tarea fundamental del Estado, que no debe ser confundida. Para el sector empresario no existen nuevas obligaciones en este esquema, pero sí una mayor claridad respecto del 'rol de la empresa' en lo que es el deber de respetar los Derechos Humanos y en la actuación preventiva en esta materia".

¿Cuál es la conexión entre "Derechos Humanos" y las operaciones del día a día de la empresa? ¿Cómo pueden las compañías verse involucradas en la posible vulneración de los Derechos Humanos?

SB: "Digamos que hay varias esferas en donde la actividad productiva puede impactar y verse impactada por posibles vulneraciones a los Derechos Humanos. En principio son las propias operaciones de una compañía las que deben ser revisadas de manera sistemática, debido a que esta agenda de Derechos Humanos tiene un dinamismo mucho más veloz que los procedimientos productivos. Otra esfera se encuentra por fuera de las 'cuatro paredes' de la empresa, es decir en su cadena de valor. Ya no interesa tanto la empresa en sí misma, sino la complejidad y extensión de la cadena de valor a la cual pertenece. El mayor desafío para las grandes compañías está aquí, puesto que los mayores impactos al medio (ambiental y social) se encuentran por fuera de sus propias operaciones: la mayor probabilidad de ocurrencia de una vulneración de un derecho humano está donde la empresa tiene menos capacidad de influencia. En muchos países en vías de desarrollo, el tejido de pequeñas y micro-empresas puede ser bastante precario y vulnerable. Sin embargo, la gran empresa debe interesarse por esta evaluación de su cadena de valor: no por una cuestión de responsabilidad legal, sino por sobre todo por un resguardo de su reputación, ya que con la globalización y las redes sociales la opinión pública suele interpelar a la empresa grande por esta irregularidad y no a la pequeña empresa parte de su cadena".

AP: "Como bien señala Sebastián, la conexión entre Derechos Humanos y el día a día de una compañía es plena. Vamos a insistir con el hecho de que las empresas tienen razón de existir a partir de entender que no son otra cosa más que un grupo de personas con un fin común y que generan 'algo' que resulta de interés para otras personas. Por lo tanto, la vinculación entre las operaciones habituales de la empresa y los Derechos Humanos de las personas es plena e indivisible. Esto no hace más que reafirmar la obligación y responsabilidad de las organizaciones de velar que sus operaciones no afecten los derechos de las personas. Para ello, deben asumir el compromiso e implementar las acciones necesarias con el fin de prevenir o mitigar todo riesgo que pudiera afectar esos derechos".

¿Cómo podríamos prevenir o mitigar los impactos que puedan generarse? ¿Dónde pueden estar las debilidades de una empresa para respetar los Derechos Humanos?

AP: "Cada compañía tiene características que pueden ser comparables dentro de la industria o segmento de operación, pero al mismo tiempo tiene atributos particulares que la hacen única. Por eso, es necesario que todas las empresas hagan su propio análisis de riesgos para que puedan identificar –en base a esas características - dónde están aquellos que pudieran afectar los derechos de las personas. Comprender el impacto potencial de cada riesgo identificado y estimar la probabilidad de ocurrencia es necesario para determinar el grado de esfuerzo y recursos que se van a dedicar para mitigar cada uno de éstos. Es importante que este análisis se integre al mecanismo de gestión de riesgos que la empresa tenga implementado para el resto de los riesgos organizacionales: no tendría sentido darles un tratamiento diferencial. Cuánto más integral e inteligente sea este proceso, mucho más efectivo será para la organización en términos de mitigación y en el uso de los recursos disponibles para su prevención".

¿Por qué la diligencia debida en materia de Derechos Humanos debe ser un proceso continuo?

AP: "Los riesgos a los que las empresas se enfrentan son muy dinámicos y cada vez cambian, desaparecen y surgen nuevos riesgos con mayor velocidad. Los factores que inciden en esto son muy variados: globalización, concentración de mercados, nuevos mercados, desarrollo de productos, competidores activos e inesperados, marco regulatorio creciente, entre otros. Entonces es fundamental lograr que el proceso de evaluación y gestión de riesgos posea la dinámica apropiada para moverse en este contexto. Es una tarea muy desafiante y necesaria para sostener el negocio en el tiempo.
Tal como está expresado en los principios rectores, es menester que la organización tenga un accionar proactivo en materia de identificación, prevención, mitigación y respuesta a las consecuencias negativas de sus actividades sobre los Derechos Humanos. Entonces, retomando lo que comentábamos antes con Sebastián, resulta crítico que la empresa logre integrar los Derechos Humanos al proceso de gestión integral de riesgos para asegurar y garantizar una debida diligencia sobre este concepto".

(*) ¿QUÉ ES CEADS?

El **CEADS** es el capítulo argentino del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), una asociación global que componen más de 230 compañías líderes y que a partir del trabajo conjunto con los CEOs que la integran, está definiendo la agenda del desarrollo sostenible a nivel mundial. CEADS es la organización en sustentabilidad ciento por ciento empresarial, que conjuga la agenda global con la realidad local.

El **CEADS** es una organización no sectorial que nuclea a más de 80 empresas de primer nivel pertenecientes a diferentes sectores de la economía argentina, que suma sinergias en el logro de sociedades sostenibles. Su misión es proveer liderazgo empresarial para catalizar el cambio hacia el desarrollo sostenible y facilitar procesos para la licencia social de las empresas a operar, innovar y crecer. www.ceads.org.ar.

(**) ¿QUÉ ES DELOITTE?

"Deloitte" es la marca bajo la cual decenas de miles de profesionales comprometidos en firmas independientes alrededor del mundo, colaboran para otorgar servicios de auditoría, consultoría, asesoría financiera, impuestos y servicios relacionados para sus Clientes. Estas firmas son miembros de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), una sociedad privada de Reino Unido limitada por garantía. Cada firma miembro de DTTL brinda servicios en un área geográfica específica y está estructurada de acuerdo con las leyes nacionales, regulaciones, prácticas habituales, y otros factores, y puede asegurar la prestación de servicios profesionales en su territorio a través de subsidiarias, filiales y otras entidades relacionadas. Una descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembros puede verse en el sitio web www.deloitte.com/about.

Deloitte en Argentina es miembro de Deloitte LATCO que es la firma miembro de DTTL. En Argentina es una firma líder en servicios profesionales con más de 2000 empleados, brindando servicios en Auditoría, Consultoría, Impuestos, Finanzas Corporativas, entre otras.

Deloitte atiende un número importante de las compañías más prestigiosas de la Argentina en los sectores del papel, agropecuario, agroindustrial, generación y distribución de energía eléctrica, petróleo y gas, industrias automotriz, petroquímica, láctea, de neumáticos y salud, medios, telecomunicaciones, y servicios financieros, así como también a empresas y organismos del sector público. Posee oficinas propias en Buenos Aires, Córdoba, Mendoza y Rosario.

#2

ÍNDICE

ÍNDICE

#1 PRÓLOGO

#2 ÍNDICE

#3 INTRODUCCIÓN

#4 OBJETIVOS DE LA GUÍA

#5 INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

5.1. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS – MARCO CONCEPTUAL

5.1.1. Introducción
5.1.2. El proceso de evaluación de riesgos
5.1.3. Desarrollar criterios de evaluación
5.1.4. Evaluar riesgos
5.1.5. Evaluar interacciones de riesgo
5.1.6. Priorizar los riesgos
5.1.7. Puesta en práctica
5.1.8. Aplicar un modelo inteligente frente a los riesgos

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS

6.1.1. Definición
6.1.2. Derechos y obligaciones
6.1.3. Características
6.1.4. Instrumentos esenciales
6.1.5. Las características culturales

6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

6.2.1. Principios Rectores de Naciones Unidas Sobre Empresas y Derechos Humanos

6.2.1.a. Proteger
6.2.1.b. Respetar
6.2.1.c. Remediar

#7 MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

7.1. PROCESO
7.2. AMENAZA
7.3. DERECHO HUMANO PRINCIPAL
7.4. DERECHO HUMANO RELACIONADO
7.5. STAKEHOLDER INVOLUCRADO Y/O AMENAZADO
7.6. ACTIVIDAD DE CONTROL
7.7. RESPONSABLE/ÁREA

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

8.1. INTRODUCCIÓN

8.1.1. Organización de las Naciones Unidas

8.1.2. Organización de Estados Americanos

8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS

8.2.1. Derechos Humanos Civiles y Políticos/ Económicos Sociales y Cuturales

1. DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD PERSONAL
2. DERECHO DE PROPIEDAD
3. DERECHO A LA PRIVACIDAD, A LA INTIMIDAD Y AL HONOR
4. DERECHO A LA IDENTIDAD
5. DERECHO A LA EDUCACIÓN
6. DERECHO AL DEBIDO PROCESO – DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY
7. DERECHO A LA IGUALDAD - NO DISCRIMINACIÓN
   a. Igualdad de Oportunidades
   b. Igualdad de Género
8. DERECHO A LA LIBERTAD DE CIRCULACIÓN
9. DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN
10. DERECHO A LA LIBERTAD RELIGIOSA Y DE PENSAMIENTO
11. DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN
12. DERECHO A UN ADECUADO NIVEL DE VIDA
13. DERECHO A LA VIVIENDA - DERECHO A CONDICIONES HABITACIONALES DIGNAS
14. DERECHO AL ACCESO AL AGUA
15. DERECHO AL ACCESO A ALIMENTOS
16. DERECHO A LA SALUD MENTAL Y FÍSICA
17. DERECHO A UN AMBIENTE SANO
18. DERECHOS DEL NIÑO
19. DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
20. DERECHO DE LAS MINORÍAS ÉTNICAS, RELIGIOSAS O LINGÜÍSTICAS
21. DERECHO DE LOS ADULTOS MAYORES
22. DERECHOS DE LAS PERSONAS CON VIH Y OTRAS ENFERMEDADES
23. DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS/ COMUNIDADES ORIGINARIAS
24. DERECHO A LA LIBRE DETERMINACIÓN DE LOS PUEBLOS
25. DERECHO A VALORES CULTURALES
26. DERECHO A UN TRABAJO DECENTE (Ver Derechos Laborales)
27. DERECHO A LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA FAMILIAR – DERECHO A LA VIDA FAMILIAR
28. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL
29. DERECHO AL ACCESO A LA INFORMACIÓN
30. DERECHO DE LOS CONSUMIDORES

31. DERECHO A LA PAZ Y A LA CONVIVENCIA PACÍFICA
32. DERECHOS FRENTE A DESPLAZAMIENTO DE COMUNIDADES VULNERABLES Y/O RELOCACIÓN DE COMUNIDADES
33. DERECHO A LA TRANSPARENCIA – CORRUPCIÓN

8.2.2. Derechos Laborales (Derecho 34)
Condiciones de Trabajo Decente
a. Trabajo Libre
b. Horas Laborales
c. Discriminación
i. Igualdad de Género
ii. Trabajadores Mayores (Adultos Mayores)
d. Desarrollo Humano
i. Educación y Formación
ii. Salario
iii. Seguridad Social
e. Higiene - Salud & Seguridad
i. Acoso Laboral
f. Libertad De Asociación y Libertad Sindical
i. Negociación Colectiva - Dialogo Social
g. Trabajadores Migrantes
h. Trabajo Infantil

8.2.3. Situaciones de Especial Consideración
a. Derechos a ser considerados en Actividades en zonas/países con conflictos Armados o sociales
b. Derechos frente a acciones de fuerzas De seguridad
c. Relaciones con empresas de propiedad Estatal o con participación estatal.

8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

#9 REFLEXIÓN FINAL

#10 INFORMACIÓN ADICIONAL
10.1. RECONOCIMIENTOS
10.2. ACRÓNIMOS
10.3. DISCLAIMER

#3

INTRODUCCIÓN

#3 INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El CEADS y Deloitte Argentina, de manera conjunta elaboraron la **herramienta de "Análisis de Riesgos en Derechos Humanos".**

Esta **herramienta** está compuesta por dos instrumentos. Por un lado, una guía explicativa e informativa de conceptos teóricos (análisis de riesgos, empresa y Derechos Humanos) y de indicaciones acerca de alcances y uso de la misma. Por otra parte, la herramienta provee una matriz de identificación de riesgos empresarios en materia de Derechos Humanos.

EL PRESENTE TRABAJO ES EL RESULTADO DE UN PROFUNDO Y PROLONGADO ANÁLISIS CONSTRUIDO EN UN ESPACIO FORMADO POR REPRESENTANTES DE LOS DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS; QUIENES APORTARON SU MIRADA Y EXPERIENCIA EN EL DESARROLLO DE LA HERRAMIENTA. ***EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS ES UNA FILOSOFÍA QUE SE DEBE TRANSMITIR A TODA LA EMPRESA COMENZANDO DESDE LA ALTA DIRECCIÓN.***

En el proceso de elaboración del presente documento se identificó un amplio universo de riesgos en materia de Derechos Humanos vinculados al ámbito empresarial; así como también se consideraron aquellas herramientas e instrumentos ya existentes, que podrían colaborar en la disminución de la intensidad de los riesgos identificados. Por otra parte, también se precisaron las áreas responsables o involucradas, en la gestión y el seguimiento de los mismos.

La finalidad de esta publicación es contar con un sistema de análisis de riesgos flexible y dinámico, **elaborado desde y por el sector empresario**, que pueda ser **adaptable** a las realidades y contextos de cada tipo de empresa (pequeñas, medias y grandes, y de cualquier actividad) y que cuente con una visión integradora de todas sus áreas.

La herramienta es complementaria a los diferentes sistemas de gestión o procedimientos que la organización ya viene realizando en temas referidos o relacionados a los Derechos Humanos.

ESTA HERRAMIENTA NO SUPLE EL ANÁLISIS CONTINUO DE LOS RIESGOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS NI LA REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES DE DEBIDA DILIGENCIA EN LA MATERIA. CON ESTA HERRAMIENTA SE APUNTA A BRINDAR UN RECURSO ORDENADOR Y DE ACOMPAÑAMIENTO EN LA GESTIÓN DIARIA DE LA EMPRESA, CON LA FINALIDAD DE QUE SU IMPLEMENTACIÓN PERMITA DISMINUIR RIESGOS E IDENTIFICAR OPORTUNIDADES.

#4

OBJETIVOS DE LA GUÍA

OBJETIVOS DE LA GUÍA

EL RESPETO Y LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, COMO REQUISITOS BÁSICOS DE TODA ACTIVIDAD ECONÓMICA, HA EXPERIMENTADO CAMBIOS MUY SIGNIFICATIVOS. LAS SOCIEDADES Y POR ENDE LOS MERCADOS SE VUELVEN CADA VEZ MÁS COMPLEJOS Y TODAS LAS EMPRESAS TIENEN QUE HACER FRENTE A LOS CAMBIOS EMERGENTES, REDEFINIENDO LO QUE ENTIENDEN POR BUENA GESTIÓN. EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS ES PARTE DE ESA EVOLUCIÓN.

El respeto de los Derechos Humanos **no es una responsabilidad pasiva**. Requiere contar con políticas y procesos establecidos que ayuden a identificar, prevenir, mitigar y remediar los efectos que pudieren resultar de su vulneración. Esta responsabilidad se aplica no sólo a los impactos en los Derechos Humanos como resultado de las actividades propias de la empresa, sino también a los **efectos relacionados con sus operaciones, productos o servicios a causa de sus relaciones comerciales con Estados, clientes, otras empresas de su cadena de suministro**, entre otros. Aún más, la responsabilidad se aplica a todos los Derechos Humanos ya que **todas las empresas pueden afectar potencialmente a todo el abanico de Derechos Humanos**.

Conformar un registro de riesgos asociados a Derechos Humanos proporciona una forma de organizar los riesgos con una visión integral de la organización. Permite, asimismo, **minimizar riesgos, maximizar oportunidades y crear valor.**

El propósito primario de la gestión en materia de Derechos Humanos es mejorar la comprensión de los riesgos asociados a los mismos, organizar el universo de riesgos en agrupaciones y facilitar **actividades de control**.

Cada una de las situaciones hipotéticas de vulneración directa o no a los Derechos Humanos tiene repercusiones distintas en cuanto a la naturaleza de las responsabilidades de una empresa y todas deben ser consideradas por la organización al realizar el análisis de riesgo de la empresa.

La presente Guía fue definida por el sector empresario para servir a organizaciones comprometidas con la evaluación y gestión de los riesgos e impactos en los Derechos Humanos de sus actividades productivas y comerciales. La misma sugiere un modelo acerca de cómo abordar la gestión en Derechos Humanos, adaptable a cada empresa, **basada en la mejora continua y complementaria con otros sistemas o procedimientos existentes**.

#4 OBJETIVOS DE LA GUÍA

OBJETIVOS DE LA GUÍA

El documento está dividido en distintas partes y en este marco ofrece al lector o usuario una **metodología integral** que las empresas pueden seguir y adaptar a sus necesidades. La misma brinda una **orientación general** a organizaciones de cualquier tamaño, sector industrial y/o tipo de actividad. El objetivo de la presente Guía es ofrecerle a las empresas

LA GUÍA NO PRETENDE ABARCAR EXHAUSTIVAMENTE EL UNIVERSO DE RIESGOS Y DERECHOS EXISTENTES. LA MISMA ES EL RESULTADO DE UN TRABAJO INTERPRETATIVO CON LAS LIMITACIONES DE LA EXTENSIÓN Y LA COMPLEJIDAD PROPIA DE LA PROBLEMÁTICA. POR ESTO LAS ORGANIZACIONES QUE LA UTILICEN TIENEN LA LIBERTAD DE USAR Y ADOPTAR DE MANERA TOTAL O PARCIAL LOS TEMAS DESARROLLADOS, EN FORMA ACORDE A SUS ASPECTOS MATERIALES Y RELEVANTES.

una **herramienta de análisis dinámica y flexible**, que permita vincular los eventuales conflictos entre uno o varios de sus procesos /actividades con los potenciales riesgos asociados en materia de Derechos Humanos.

La importancia de este documento radica en la contribución **para prevenir incidentes, establecer actividades de control y gestionar oportunidades de mejora continua**. Estos aspectos son necesarios para una dirección integral y son la base necesaria para generar valor en cualquier empresa.

A partir de esta herramienta las organizaciones podrán;

- Analizar escenarios específicos a la organización
- Valorar las potenciales amenazas de los distintos procesos
- Comprender el proceso de identificación y evaluación de los riesgos asociados, como así también dar prioridad y respuesta a los mismos
- Lograr un entendimiento general en materia de Derechos Humanos y un conocimiento más acabado de aquellos derechos implicados en el análisis realizado
- Comprender dónde la empresa está rezagada y tiene brechas en relación con la debida diligencia de Derechos Humanos
- Relacionar procesos, riesgos y Derechos Humanos en una única matriz integral, que permita definir e implementar controles para cada caso, según las evaluaciones o seguimientos propuestos
- Desarrollar enfoques proactivos para mitigar los problemas
- Integrar los resultados de la evaluación en el sistema de gestión de la empresa
- Identificar oportunidades y crear de valor a través de la gestión de aspectos relacionados a los Derechos Humanos.

#4 OBJETIVOS DE LA GUÍA

OBJETIVOS DE LA GUÍA

Un enfoque estratégico implica incluir el respeto a los Derechos Humanos como criterio en los procesos de toma de decisión de la empresa y establecer procesos adecuados de control y seguimiento. Todos los aspectos antes listados colaborarán con la toma de decisiones.

EL OBJETIVO PRINCIPAL DE LA GUÍA ES SER UNA HERRAMIENTA DE GESTIÓN CORPORATIVA PARA LA DETECCIÓN TEMPRANA DE PREVENCIÓN, AMENAZAS Y OPORTUNIDADES EN DERECHOS HUMANOS. NO ES EL OBJETO DE LA HERRAMIENTA DEFINIR DERECHOS YA AFECTADOS.ESTA HERRAMIENTA NO SUPLE EL ANÁLISIS CONTINUO DE LOS RIESGOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, NI LA REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES DE DEBIDA DILIGENCIA EN LA MATERIA.

La presente Guía está compuesta por:

- **RIESGOS EN LA EMPRESA:** en esta parte se desarrolla la teoría de riesgos a efectos de comprender el objetivo final de la herramienta y su implementación.

- **DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA:** acápite dedicada a la teoría de Empresa y Derechos Humanos, destacando aspectos que se consideran relevantes para la gestión empresarial. La sección se encuentra dividida en dos partes: a) CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE "DERECHOS HUMANOS" y b) DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – Marco de Naciones Unidas.

- **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS:** En esta sección se explica el funcionamiento y los componentes de la Matriz de Análisis de Riegos.

- **LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS:** Se realiza un listado de un abanico de Derechos Humanos que han sido identificados y definidos en base a los diferentes instrumentos internacionales en la materia y la posibilidad de vulneración por parte de la actividad empresaria. Se incluye en el listado aquellos Derechos Humanos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales, como también los laborales.
  En cada uno de los derechos se realiza un detalle conceptual, seguido de una breve identificación de sectores de la empresa que podrían ser directamente impactados, aspectos especiales a destacar y derechos relacionados que también pueden ser afectados.

#5

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

#5 INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

5.1. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS - MARCO CONCEPTUAL

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

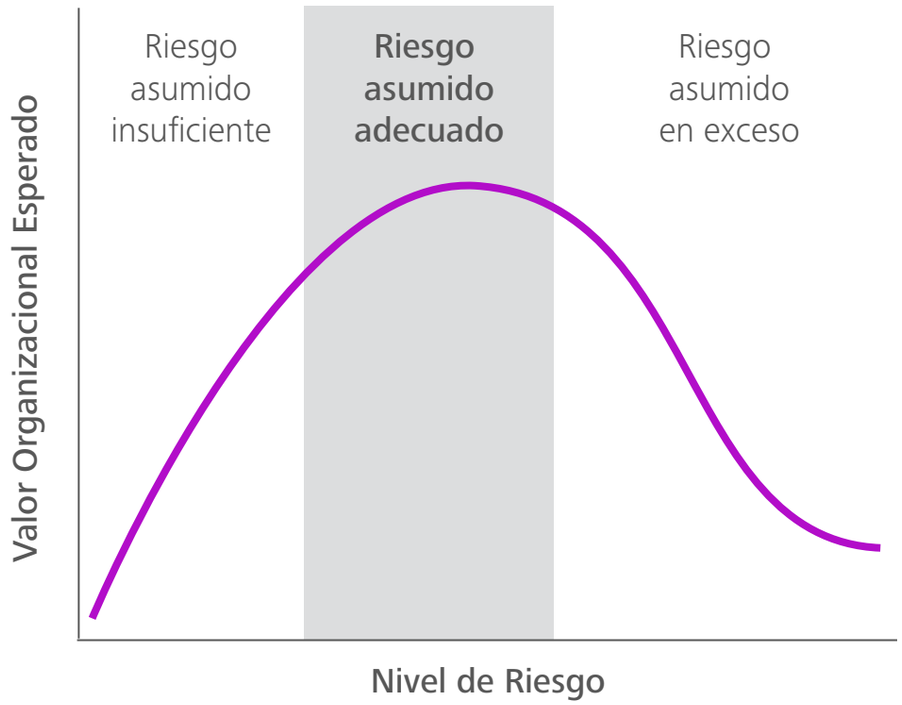
Autor: Alfredo Pagano (Socio Enterprise Risk Services – Sostenibilidad de Deloitte Argentina)
Lidera los servicios vinculados a Evaluación y Transformación de Controles, Gobierno Corporativo y Sostenibilidad.

5.1. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS – MARCO CONCEPTUAL

5.1.1 Introducción

El concepto de "valor empresario" es una función de riesgo y rentabilidad. Cada decisión que se toma en el marco de la gestión de las organizaciones o bien aumenta, conserva, o destruye el valor de ésta. Gestionar apropiadamente los riesgos a los que la organización se enfrenta es parte integral de la búsqueda de valor, un gran desafío que implica no esforzarse por minimizarlos o eliminarlos, y requiere un cambio en la mentalidad tradicional de que riesgo es algo que debe evitarse.

Estas organizaciones "inteligentes frente al riesgo" buscan manejar la exposición al riesgo a través de sus distintos sectores de forma tal que su grado de exposición general sea óptimo (ni más, ni menos) para conseguir sus objetivos estratégicos buscados.



En la figura precedente, la zona griseada ubicada como "riesgo asumido adecuado" representaría los niveles de riesgo que una organización podría asumir de forma tal que tales riesgos maximicen el valor organizacional esperado. Como evidencia la curva del ejemplo, asumir un nivel de riesgo mayor al ubicado en la zona aludida, no solo no contribuiría a mejorar el valor organizacional esperado, sino que por el contrario estaría afectándolo negativamente.

#5 INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

5.1. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS - MARCO CONCEPTUAL

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

De lo anteriormente expuesto se puede concluir la particular importancia que posee el proceso de evaluación de los riesgos organizacionales. Es la forma en que la organización logra tener una idea sobre cómo cada riesgo importante afecta a la consecución de sus objetivos.

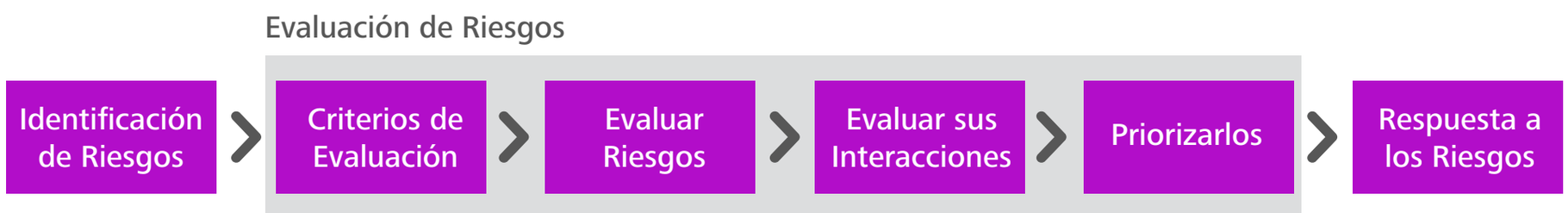
En las páginas siguientes describiremos un enfoque posible de evaluación de riesgos organizacionales.

PARA LOGRARLO, SE REQUIERE QUE ESTE PROCESO SEA PRÁCTICO, SOSTENIBLE EN EL TIEMPO Y FÁCILMENTE COMPRENSIBLE POR LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN. DEBE EJECUTARSE DE MANERA ESTRUCTURADA Y DISCIPLINADA, COMO TAMBIÉN DEBE DIMENSIONARSE DE MANERA ACORDE AL TAMAÑO DE LA EMPRESA, SU COMPLEJIDAD ORGANIZACIONAL Y LA COBERTURA GEOGRÁFICA ALCANZADA ENTRE LOS PRINCIPALES FACTORES A CONSIDERAR.

5.1.2. El proceso de evaluación de riesgos

Tomando como referencia al marco COSO ERM (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission – Enterprise Risk Management – Integrated Framework 2004)*, la evaluación de los riesgos sigue a la identificación de eventos que podrían afectar el logro de los objetivos organizacionales y precede a la construcción de la respuesta a tales riesgos. El objetivo de esta instancia es considerar **qué tan grandes son los riesgos, evaluados tanto en forma individual como también colectivamente**, con el fin de centrar la atención sobre las amenazas y oportunidades más importantes, y para sentar las bases de la respuesta al riesgo. La evaluación de riesgos implica medir y priorizarlos para que los niveles de riesgo sean gestionados dentro de los límites de tolerancia aceptados por la Gerencia.
Es importante tener en cuenta que no todos los **riesgos** se comportan de manera similar. Algunos riesgos son **dinámicos** y requieren evaluación continua, mientras que otros riesgos son más **estáticos** y requieren una reevaluación más esporádica.

El proceso de evaluación de riesgos se definió en seis etapas/pasos compuestos de la siguiente manera:



#5 INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

5.1. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS - MARCO CONCEPTUAL

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Identificar los riesgos

El proceso de identificación de riesgos precede a la evaluación de estos y produce una lista de los riesgos –y oportunidades también- organizada por categoría (financieros, operativos, estratégicos, de información, de cumplimiento, entre otros) para las unidades de negocios y áreas corporativas. En esta instancia, el análisis se hace sobre el amplio espectro de riesgos que compone el universo y el perfil de riesgo de la organización. Si bien cada componente de la lista aludida puede ser relevante al nivel departamental / función o unidad de negocio, el grado de prioridad que éste reciba servirá para que la Dirección o alta gerencia se focalice adecuadamente en aquellos riesgos clave. Esta priorización se lleva a cabo mediante la realización de la evaluación del riesgo.

Desarrollar criterios de evaluación

La primera actividad dentro del proceso de evaluación de riesgos es el desarrollo de un conjunto común de criterios de evaluación que será utilizado por todas las unidades participantes del proceso a través de la organización en su conjunto. Los riesgos y sus oportunidades conexas suelen ser evaluados por las organizaciones en términos de grado de impacto y probabilidad. Asimismo, dependiendo del grado de madurez en materia de gestión de riesgos, hay organizaciones que agregan al proceso de evaluación otras dimensiones adicionales como por ejemplo la vulnerabilidad y la velocidad de aparición del riesgo.

Evaluar los riesgos

Evaluar los riesgos consiste en asignarle un valor a cada uno, tomando como referencia los criterios definidos y explicados precedentemente. Por ejemplo, esto puede realizarse en dos etapas donde inicialmente se haga una selección de los riesgos utilizando criterios cualitativos, seguido por un análisis más cuantitativo de aquellos más importantes.

Evaluar las interacciones de riesgo

Los riesgos no existen de manera aislada. Resulta muy importante reconocer la importancia de manejar apropiadamente las interacciones entre los distintos riesgos a los que la organización se ve expuesta. De hecho, riesgos que evaluados individualmente podrían ser aparentemente irrelevantes, cambian su potencial al interactuar con otros eventos y condiciones que podrían causar un daño importante o significativo. En consecuencia, algunas organizaciones están yendo hacia una visión más integral de los riesgos utilizando técnicas tales como la implementación de matrices de interacción de riesgos y utilizando técnicas cuantitativas de análisis avanzado.

Dar prioridad a los riesgos

En esta instancia se determinan las prioridades para gestionar los riesgos, las que surgen de la evaluación del nivel de riesgo comparado con los objetivos organizacionales y el umbral de tolerancia definido por la alta gerencia.

#5 INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

5.1. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS - MARCO CONCEPTUAL

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Los riesgos no sólo se ven en términos de probabilidad e impacto económico, sino que también deben aplicarse y considerarse otros factores tales como el impacto en materia de salud y seguridad, en términos de reputación empresaria, la vulnerabilidad y la velocidad de aparición.

Responder a los riesgos

Los resultados del proceso de evaluación de riesgos sirven como input principal para que la organización pueda planificar y responder a tales riesgos (aceptarlo – reducirlo – compartirlo o evitarlo). A tales efectos, es preciso realizar un análisis de costo-beneficio, diseñar una estrategia de respuesta a los riesgos identificados y finalmente desarrollar planes concretos de gestión de tales riesgos evaluados y priorizados.

5.1.3. Desarrollar criterios de evaluación

Desde el punto de vista tradicional, se define al riesgo como una función de la probabilidad de ocurrencia y el grado de impacto.

Sin embargo, en muchas oportunidades eventos evaluados como “improbables” ocurren con alta frecuencia, y en el mismo sentido, eventos evaluados como “probables” no se manifiestan nunca o casi nunca. Peor aún, a veces los eventos improbables ocurren con una velocidad asombrosa. Por esta razón, decimos que probabilidad e impacto por sí solos no son suficientes para ver la “foto completa” en materia de riesgos organizacionales.

Para responder a preguntas como qué tan rápido podría materializarse un riesgo, qué tan rápido se puede responder o recuperarse de éste, y/o cuanto tiempo de inactividad del negocio podría aceptarse, es necesario evaluar la vulnerabilidad y la velocidad de inicio.

Comprendiendo cuán vulnerable es una organización (o un área específica de ésta) a un determinado evento, se podrá desarrollar una acabada idea del nivel de necesidades de recursos que pueda requerirse. En la misma sintonía, midiendo la rapidez con que ese evento podría percibirse, se podrá determinar la necesidad de agilidad y adaptación que requiera desarrollarse en el área afectada.

Desarrollo de las escalas de evaluación

Alguna forma de medición de riesgo es necesaria. Sin un estándar de comparación establecido, simplemente no es posible evaluar los riesgos agregados a través de toda la organización. Muchas organizaciones definen las escalas de calificación de riesgos en términos de impacto, probabilidad y otras dimensiones. Estas escalas comprenden niveles de clasificación y establecen definiciones que contribuyen a una interpretación consistente y aplicación por los diferentes sectores organizacionales. Cuanto más descriptivas sean estas escalas, más consistente será su interpretación por parte de los usuarios responsables. El desafío está en lograr un apropiado equilibrio entre simplicidad y exhaustividad.

#5 INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

5.1. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS - MARCO CONCEPTUAL

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Las escalas que se definan deben permitir una diferenciación importante a los efectos de clasificar y priorizar los riesgos evaluados. Por ejemplo, una escala de cinco puntos favorece la dispersión en la evaluación de los riesgos mejor que una escala de tres puntos. Ahora bien, utilizar una escala de diez puntos podría requerir un grado de precisión innecesario durante el análisis cuantitativo, ya que los evaluadores podrían perder tiempo intentando diferenciar una calificación de seis o siete cuando tal diferencia podría ser insignificante.

Cada organización es diferente y las escalas de evaluación a utilizar deben ser adaptadas según el caso, el tamaño, la industria, su complejidad y la cultura organizacional, entre otros factores.

Impacto

El término impacto (o consecuencia) refiere al grado en que un evento de riesgo podría afectar a la organización. Los criterios de evaluación del impacto pueden ser de tipo financieros, reputacionales, regulatorios, de salud, seguridad, ambientales, considerar su influencia sobre empleados, clientes y proveedores. Las empresas suelen analizar el impacto de un riesgo determinado utilizando una combinación de las consideraciones ante mencionadas, dado que algunos riesgos pueden afectar a la empresa financieramente mientras que otros pueden tener impacto en la reputación o la salud y la seguridad.

Al asignarle a un riesgo una calificación en cuanto a su impacto, se debe tener en cuenta la mayor calificación según la consecuencia esperada. Por ejemplo, si para cualquiera de los criterios considerados corresponde una evaluación de “5”, entonces la evaluación de impacto asignado será de 5 a pesar de que para otros criterios pueda caer más bajo en la escala.

#5 INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

5.1. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS - MARCO CONCEPTUAL

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Ejemplo de escala para clasificar impacto

Valor	Descripción	Definición
5	Extremo	• Pérdida económica de al menos $##.- • Cobertura mediática negativa a nivel regional / internacional • Pérdida de porción de mercado superior al #% • Juicios y multas significativas, encarcelamiento de ejecutivos • Daños severos (incluyendo muerte) de empleados o terceras partes • Pérdida de múltiples líderes experimentados
4	Mayor	• Pérdida económica de entre $##.- y $###- • Cobertura mediática negativa a nivel nacional de impacto en el largo plazo • Pérdida de porción de mercado de hasta un #% • Exigencias regulatorias que requieran un proyecto correctivo significativo • Tratamiento clínico con internación para empleados o terceras partes • Pérdida de ciertos niveles ejecutivos, alta rotación de personal experimentado. Falta de percepción como empleador diferencial
3	Moderado	• Pérdida económica de entre $##.- y $###- • Cobertura mediática negativa a nivel nacional de impacto en mediano plazo • Exigencias regulatorias que requieran correcciones inmediatas • Tratamiento clínico ambulatorio para empleados o terceras partes • Alta rotación de personal, clima laboral adverso
2	Menor	• Pérdida económica de entre $##.- y $###- • Daño en la reputación a nivel local • Multa regulatoria • Afección menor ocasionada a empleados o terceros • Clima labora desfavorable, incremento en la rotación
1	Bajo	• Pérdida económica inferior a $ ##.- • Impacto en medios locales fácilmente remediables • Sin impacto relevante en salud de empleados o terceros • Falta de satisfacción en el personal no generalizada.

#5 INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

5.1. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS - MARCO CONCEPTUAL

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Probabilidad

La probabilidad representa la posibilidad de que ocurra un evento determinado. Puede expresarse usando términos cualitativos (frecuente, probable, posible, poco frecuente), como un porcentaje de posible ocurrencia, o como una frecuencia. En algunas ocasiones, es posible encontrar organizaciones que describen la probabilidad en términos más adaptados a su realidad como, por ejemplo, "evento que se espera que ocurra varias veces en el transcurso del año " o "evento que no se espera que se produzca en el transcurso del proyecto."

Ejemplo de escala para clasificar probabilidad

Valor	Frecuencia Anual		Probabilidad	
	Descripción	Definición	Descripción	Posibilidad de ocurrencia
5	Frecuente	Una vez por año	Casi certeza	90% o más
4	Probable	Una vez en 2 años	Probable	65% - 90%
3	Posible	Una vez en 5 años	Posible	35% - 64%
2	Improbable	Una vez en 10 años	Improbable	10% - 34%
1	Raramente	Más de 10 años	Raramente	< 10%

Vulnerabilidad

La vulnerabilidad se refiere a la susceptibilidad de la entidad a un evento de riesgo en términos de su preparación para afrontarlo, la agilidad y adaptabilidad a estos hechos. La vulnerabilidad está relacionada con impacto y probabilidad.

Cuanto más vulnerable es la entidad al riesgo evaluado, mayor será el impacto en caso que el evento en cuestión ocurra. Si la respuesta al riesgo, incluyendo los controles mitigantes asociados no están implementados y funcionando correctamente, la probabilidad de ocurrencia entonces será mayor. La evaluación de la vulnerabilidad permite a las organizaciones medir qué tan bien están gestionando sus riesgos más relevantes. La evaluación de la vulnerabilidad puede incluir la capacidad de la empresa para anticiparse a los eventos a través de –por ejemplo- elaborar escenarios, capacidad para prevenir los eventos negativos, capacidad de responder y adaptarse rápidamente según se desarrollan

los acontecimientos. Según la industria y la propia organización, pueden aparecer otros factores influyendo sobre la vulnerabilidad a los riesgos. Tal como se expresó precedentemente, no hay una solución única que sirva para todas las organizaciones; cada entidad debe definir sus propias escalas para cubrir sus necesidades y expectativas.

Ejemplo de escala de vulnerabilidad

Valor	Descripción	Definición
5	Muy alto	• No hay escenarios planificados • Falta de capacidad al nivel empresa o proceso para abordar los riesgos • Respuestas al riesgo no desarrolladas • Falta de plan de contingencias o de gestión de crisis
4	Alto	• Sólo hay escenarios planificados para riesgos estratégicos • Baja capacidad al nivel empresa o proceso para abordar los riesgos • Respuestas al riesgo desarrolladas parcialmente • Existencia de planes de contingencias o de gestión de crisis con cobertura parcial o limitada
3	Medio	• Hay escenarios desarrollados que incluyen análisis de sensitividad y pruebas de stress • Capacidad media al nivel empresa o proceso para abordar los riesgos • Respuestas al riesgo implementadas y orientadas a cubrir los objetivos de control para la mayoría de las ocasiones. • Existencia de planes de contingencias o de gestión de crisis implementados con algún nivel de pruebas ejecutadas.
2	Bajo	• Se han definido opciones estratégicas • Capacidad media/alta al nivel empresa o proceso para abordar los riesgos • Respuestas al riesgo implementadas y orientadas a cubrir los objetivos de control, excepto para situaciones extremas. • Existencia de planes de contingencias o de gestión de crisis integrales implementados con algún nivel de pruebas ejecutadas.

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Valor	Descripción	Definición
1	Muy Bajo	• Alta capacidad al nivel empresa o proceso para abordar los riesgos • Existencia de mecanismos de respuesta al riesgo redundantes implementados y evaluados periódicamente para los riesgos más críticos • Existencia de planes de contingencias o de gestión de crisis implementados y evaluados periódicamente.

Velocidad de aparición

La velocidad de aparición se refiere al tiempo que tarda un evento de riesgo en manifestarse o, en otras palabras, el tiempo que transcurre entre la ocurrencia de un evento y el momento en que la compañía empieza a sufrir conscientemente sus efectos. Tener conocimiento acerca de la velocidad de aparición es útil al momento de desarrollar los planes de respuesta al riesgo.

Ejemplo de escala de velocidad de aparición

Valor	Descripción	Definición
5	Muy alto	• Muy rápida aparición, sin anuncio previo, casi instantánea.
4	Alto	• La aparición ocurre en cuestión de días, pocas semanas.
3	Medio	• Ocurre en cuestión de pocos meses.
2	Bajo	• Ocurre en cuestión de algunos meses
1	Muy bajo	• Baja velocidad de aparición, ocurre al año o más.

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Riesgo inherente y residual

Al evaluar los riesgos, es importante determinar si se preguntará a los responsables de responder acerca del riesgo inherente, residual, o ambos.

El marco integrado COSO de ERM define al riesgo inherente como aquel al que se enfrenta la entidad ante la ausencia de cualquier tipo de acción por parte de la gerencia con el fin de reducir o la probabilidad de ocurrencia o el impacto, o ambos. Por su parte, riesgo residual es aquel riesgo que permanece vigente incluso luego de aplicada la respuesta definida por la gerencia.

Hay quienes interpretan al riesgo inherente como el nivel de riesgo existente asumiendo que las respuestas definidas por la gerencia fallarán. Consecuentemente, definen al riesgo residual como el nivel de riesgo existente asumiendo que tales respuestas operaran de acuerdo a cómo fueron diseñadas.

Otras entidades pueden interpretar al riesgo inherente como el nivel de riesgo resultante asumiendo que las respuestas de la gerencia funcionan de acuerdo con su diseño, y por riesgo residual a aquel resultante después de que las respuestas definidas se implementan.

El primer enfoque se centra más en la efectividad de los controles que se establezcan mientras que en el segundo el foco estará puesto en la evaluación de las respuestas al riesgo. Ninguno de estos enfoques es preferible; uno u otro pueden ser útiles según el propósito de la evaluación realizada y la naturaleza de los riesgos considerados.

5.1.4. Evaluar Riesgos

La evaluación de riesgos se realiza a menudo como un proceso de dos etapas: una evaluación inicial de los riesgos y oportunidades que se realiza utilizando técnicas cualitativas, seguido de un tratamiento de orden más cuantitativo de los riesgos más relevantes que se prestan a la cuantificación (no todos los riesgos son significativamente cuantificables).

La evaluación cualitativa consiste en evaluar cada riesgo y oportunidad de acuerdo con las escalas consideradas y descriptas anteriormente. Por su parte, el análisis cuantitativo requiere de una valorización numérica tanto para impacto como para la probabilidad utilizando datos provenientes de diversas fuentes, según sea aplicable.

La calidad del análisis va a depender de la exactitud e integridad de los valores numéricos y la validez y pertinencia de los modelos utilizados. Los supuestos del modelo y la incertidumbre deben ser claramente considerados y evaluados aplicando entonces técnicas tales como análisis de sensibilidad.

#5 INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

5.1. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS - MARCO CONCEPTUAL

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Tanto las técnicas cualitativas como las cuantitativas tienen ventajas y desventajas. La mayoría de las organizaciones comienzan con evaluaciones cualitativas y desarrollan sus capacidades cuantitativas con el paso del tiempo.

Comparación de técnicas de medición

Técnica	Ventajas	Desventajas
Cualitativa	• Relativamente rápida y fácil • Proporciona información valiosa más allá del impacto financiero y la probabilidad, tal como la vulnerabilidad, velocidad de aparición e impactos no financieros. • Fácilmente comprensible por la mayoría de los empleados que pueden no estar entrenados en técnicas cuantitativas sofisticadas.	• Proporciona una diferenciación limitada entre los niveles de riesgo (muy alto – alto – medio – etc.) • Es imprecisa. Eventos de riesgos que podrían verse similares o con un mismo nivel de riesgo pueden representar montos de riesgo sustancialmente diferentes. • No permite el agregado cuantitativo o abordar las interacciones de los riesgos y sus correlaciones • Proporciona una limitada posibilidad para realizar análisis de costo-beneficio.
Cuantitativa	• Permite la agregación numérica tomando en cuenta la interacción de los riesgos. • Permite el análisis de costo-beneficio de las alternativas de respuesta al riesgo • Facilita el cálculo de requerimientos monetarios para abordar los riesgos	• Puede ser lento y costoso, particularmente en la etapa de desarrollo del modelo cuantitativo. • Requiere de la elección de adecuadas medidas como moneda y frecuencia que pueden impactar cualitativamente • Los supuestos pueden no ser totalmente claros.

Para realizar evaluaciones cualitativas, las técnicas más utilizadas suelen ser las entrevistas individuales con ejecutivos, talleres multi-sectoriales, encuestas, análisis de escenarios entre otros.

Por su parte, las técnicas cuantitativas pueden ser evaluaciones comparativas y análisis de escenarios para generar estimaciones y proyecciones (modelos probabilísticos).

#5 INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

5.1. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS - MARCO CONCEPTUAL

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Análisis de los datos

El análisis y revisión de datos tanto internos como externos ayudan a las organizaciones a estimar la probabilidad y el impacto de un riesgo o una oportunidad. Tales datos pueden ser obtenidos de informes de auditoría (interna y/o externa), información pública, reclamos a seguros por incidentes, informes de industria y organismos externos especializados. Si bien es de esperar que se pueda confiar en la información disponible, es importante evaluar periódicamente la relevancia de tales datos a la luz de las condiciones de negocio presentes y futuras proyectadas.

Entrevistas y talleres

La evaluación de los riesgos se puede realizar ya sea a través de entrevistas individuales (generalmente a altos ejecutivos de la estructura organizacional) o a través de talleres multi-funcionales. Estos últimos suelen ser preferibles antes que entrevistas de bajo nivel o encuestas, puesto que facilitan la consideración de las interacciones de los riesgos entre los distintos sectores y evitan el pensar en los riesgos en forma de "silos", aislados según el rol de cada participante involucrado.

Los talleres contribuyen a comprender los riesgos de mejor forma, al tener en un mismo espacio distintos actores que aportan sus diversas perspectivas. Por ejemplo, si se habla de un riesgo vinculado a la fuga de información sensitiva, la interacción de responsables del área de TI, de legales, relaciones públicas, cumplimiento, entre otros. puede brindar diferentes visiones sobre las causas, consecuencias, probabilidades de ocurrencia que enriquezcan la discusión para abordar de manera apropiada el mencionado evento.

Por su parte, las entrevistas pueden ser preferibles cuando se trata de miembros de la alta gerencia, del Directorio, entre otros, debido a las limitaciones de tiempo que este tipo de ejecutivos suele tener.

Encuestas

Las encuestas son útiles cuando se trata de organizaciones de grandes dimensiones, complejas y distribuidas geográficamente. La ventaja que presenta esta técnica es que los resultados pueden ser tratados mediante la aplicación de herramientas de análisis de datos, que permitan segmentar y clasificar la información –por ejemplo- por nivel jerárquico, unidad de negocio, geografía, tipo de riesgo, entre otros.

En lo que a desventajas se refiere, el punto más sensible son los niveles de respuestas que se reciban. Si la organización prefiere ejecutar la encuesta en forma anónima, puede resultar muy difícil identificar los eventuales "huecos" de información. También puede afectar a la calidad de la información si los encuestados no prestan la adecuada atención con el ánimo de responder rápidamente.

Por sobre todas las cosas, la aplicación de esta técnica impide que la organización se enriquezca con el producto de las interacciones entre las funciones que sí se logran en los talleres presenciales.

Análisis de Escenarios

El análisis de escenarios ha sido reconocido por su utilidad en la planificación estratégica, como asimismo es útil para la evaluación de riesgos y su vinculación con los objetivos estratégicos. Este tipo de análisis implica la definición de uno o más escenarios de riesgo, detallando los supuestos que determinan la gravedad del impacto, y la estimación del impacto sobre un objetivo estratégico empresario.

En el siguiente ejemplo, la gerencia busca entender cómo las utilidades podrían verse afectadas negativamente. Se identifican cuatro escenarios, sus factores causales, supuestos asumidos e impacto estimado sobre los ingresos.

Escenario	Supuestos	Impacto Estimado (pérdida)
1. Tipo de cambio – impacto en competitividad	• Pérdida de 15% en precios en moneda local • 25% caída de volúmenes negociados • Situación permanece constante por 10 meses • Recuperación requeriría al menos 12 meses	$ 1,000.-
2. Cambios tecnológicos	• Pérdida de demanda de 5% anual • Baja de precios de productos del 15% • Incremento de inversión en I+D	$ 750.-
3. Presión competencia	• Reducción del 10% en niveles de precios • Competencia agresiva por más de 18 meses	$ 400.-
4. Interrupción cadena aprovisionamiento	• Pérdida del 10% en capacidad de aprovisionamiento de materias primas • Más de 6 meses de duración	$ 200.-

5.1.5. Evaluar interacciones de riesgo

La gestión integral de los riesgos permite una visión integral y holística de estos. Para lograr entender el portfolio de los riesgos a los que la organización se encuentra expuesta es preciso comprender los riesgos en forma individual y sus interacciones entre sí, ya que a veces podría ocurrir que

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

vistos en forma conjunta pueda percibirse que el riesgo se magnifica. Esta comprensión de las interacciones para gestionarla implica romper con la visión de los riesgos como silos.

Una forma posible de tener en cuenta las interacciones de riesgo es agruparlos según su área de impacto posible. Por ejemplo, agrupando los riesgos relacionados con compras, canales de distribución, concentración de proveedores, entre otros. en riesgos de la cadena de suministro, para luego asignar la responsabilidad y el control del área de riesgo.

La forma más simple de representar la interacción de los riesgos es mediante la construcción de un "mapa de interacción de los riesgos". Consiste en una representación gráfica en la que la lista de riesgos se expone tanto en un eje "X" como en un eje "Y":

Riesgo	Interrupción de la cadena de suministros	Cambios en las preferencias del consumidor	Interrupción del proceso productivo más de 1 semana	Recesión económica	Consolidación de proveedores	Ingreso al mercado de nuevos competidores	Nuevos productos sustitutos	Incremento del costo de capital	Regulación sobre emisiones más exigentes	Violación a las normas anticorrupción	Fluctuaciones del tipo de cambio
Interrupción de la cadena de suministros			X	X	X	X					
Cambios en las preferencias del consumidor				X		X	X		X		X
Interrupción del proceso productivo más de 1 semana	X			X						X	
Recesión económica	X	X	X		X	X	X	X		X	X
Consolidación de proveedores	X		X	X		X	X	X			
Ingreso al mercado de nuevos competidores	X	X		X				X			X
Nuevos productos sustitutos				X	X						
Incremento del costo de capital				X							X
Regulación sobre emisiones más exigentes		X					X				
Violación a las normas anticorrupción			X	X							
Fluctuaciones del tipo de cambio		X		X		X		X			

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

5.1.6. Priorizar los riesgos

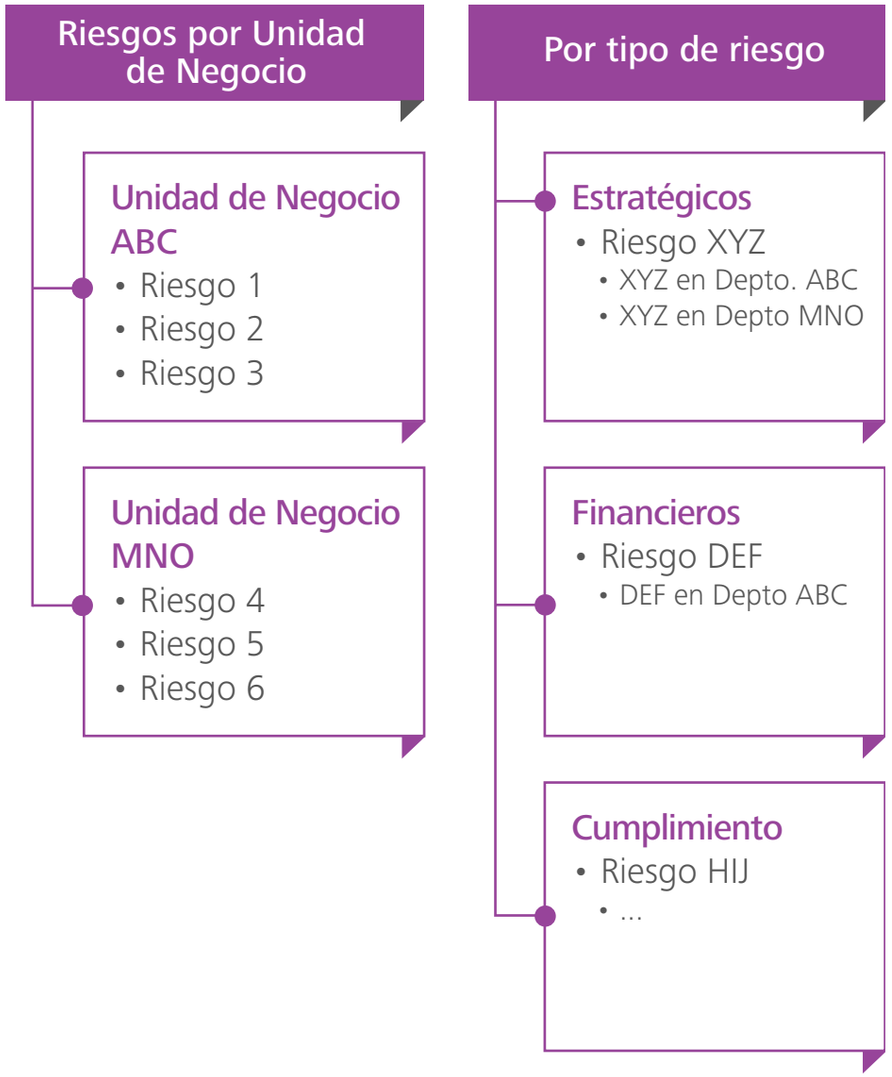
Una vez que los riesgos han sido evaluados y sus interacciones documentadas, es momento de ver los riesgos como una cartera única y completa para el siguiente paso: establecer el grado de prioridad para definir la respuesta a los riesgos e informar a los distintos grupos de interés.

El perfil de riesgo representa la totalidad de la cartera de riesgos que enfrenta la empresa. Algunas organizaciones representan este portfolio jerárquicamente, otras como una colección de esos riesgos expuestos en un "mapa de calor".

Al igual que en la evaluación de riesgos, la clasificación y priorización se hacen a menudo en un proceso de dos pasos. En primer lugar, los riesgos se clasifican en función de uno, dos o más criterios como la calificación del impacto multiplicado por la calificación de la probabilidad, o el impacto multiplicado por la vulnerabilidad. En segundo lugar, los riesgos ordenados y clasificados son revisados a la luz de consideraciones adicionales, como el impacto solamente, velocidad de aparición o el tamaño de la brecha entre el nivel de riesgo actual y el deseado (umbral de tolerancia al riesgo).

Mapa de jerarquías

La forma más sencilla de agregar riesgos es organizarlos de acuerdo a una jerarquía. Esto es posible encontrarlo en los sistemas de gestión de riesgos donde se los pueden organizar por unidad de negocio, tipo de riesgo, la geografía o el objetivo estratégico. Existen sistemas que permiten a los usuarios *"navegar"* los riesgos y profundizar en su análisis.

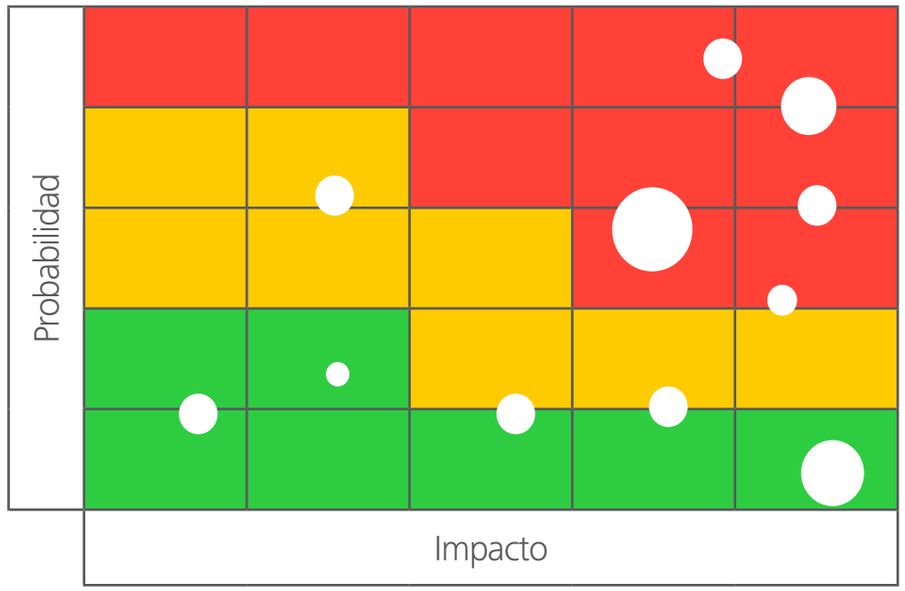


INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Mapas de Riesgo (mapas de calor)

Otra manera simple de ver el portfolio de riesgos es la creación de un mapa de riesgo, que también se lo puede encontrar con el nombre de mapa de calor. Estos son representaciones en dos dimensiones donde se grafica el impacto frente a probabilidad. Para obtener información aún más valiosa, el tamaño del círculo con el que es representado el riesgo puede representar una tercera variable, como la velocidad de aparición.

Ejemplo de Mapa de riesgo o mapa de calor



Los límites entre los niveles varían de una organización a otra en función del apetito al riesgo de cada una. Por ejemplo, una empresa con un mayor apetito por el riesgo tendrá sus límites entre los niveles de riesgo desplazados hacia la parte superior derecha, mientras que una entidad con una mayor aversión al riesgo pondrá sus límites hacia la parte inferior izquierda.

Una vez que los riesgos están plasmados en el mapa de calor, deben clasificarse de mayor a menor en términos de nivel de riesgos. Esta clasificación puede ser ajustada en base a otras consideraciones como por ejemplo la vulnerabilidad, la velocidad de aparición o el conocimiento preciso de la naturaleza del impacto. Por ejemplo, dentro de un grupo de riesgos cuya valoración ha sido establecida en “MUY ALTO”, aquellos que tienen impacto en la salud y la seguridad o impactos reputacionales pueden ser priorizados por sobre los que tengan impactos financieros o de cumplimiento normativo local.

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

5.1.7. Puesta en práctica

Para que sea eficaz y sostenible, el proceso de evaluación de riesgos debe ser simple, práctico y fácil de entender. El éxito depende del compromiso de la alta gerencia y de la asignación de tiempo y recursos. Las personas participantes en el proceso deben poseer adecuados conocimientos y contar con el apoyo de recursos tecnológicos apropiados para la gestión de los riesgos involucrados.

En ambientes corporativos complejos, es importante que la función de gestión de riesgos esté ubicada lo más alto posible para asegurar la definición de estándares y normas comunes a todas las áreas y geografías, coordinando las evaluaciones a través de todas las unidades de negocio y que facilite el análisis de las interacciones de los riesgos.

Los propietarios de los riesgos, en última instancia, son los responsables por los niveles de riesgo evaluados y por la definición e implementación de los planes de respuesta para mantenerlos dentro de los límites de tolerancia aceptados.

Además de las personas, para ser efectivos en el proceso de gestión de riesgos, se precisa del apoyo tecnológico adecuado. La mayoría de las organizaciones inicia su proceso de gestión de riesgos utilizando simples hojas de cálculo, lo que puede resultar útil y práctico en las primeras etapas de desarrollo. Con el paso del tiempo, si no se logra optimizar el proceso y mejorarlo mediante la implementación de soluciones tecnológicas, sobre todo si hablamos de organizaciones grandes y complejas, el continuar siendo efectivo en materia de gestión de riesgos será todo un desafío.

5.1.8. Aplicar un modelo inteligente frente a los riesgos

Existen en el pasado reciente muchos ejemplos acerca de cómo las organizaciones no han hecho bien los deberes en materia de gestión de riesgos. Un rápido resumen de los motivos podría ser el siguiente:

- La potencial interacción de múltiples riesgos fue subestimada o ignorada.
- Se sobredimensionó la modelación probabilística y se subestimó la planificación de escenarios.
- Los responsables de riesgos fueron aislados, o no se los empoderó apropiadamente.
- Se ignoraron las alarmas; quienes las entregaron fueron descartados como pesimistas o criticados por no ser "jugadores del equipo".
- Predominó la perspectiva de corto plazo con un foco puesto únicamente en resultados económicos.
- Las organizaciones no aplicaron un enfoque integral para la administración del riesgo a través de todas las áreas y funciones.
- La administración del riesgo se centró en el cumplimiento más que en el desempeño, conduciendo a valoraciones y respuestas inadecuadas.

#5 INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

5.1. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS - MARCO CONCEPTUAL

INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Asumir riesgos es parte esencial del manejo de los negocios, y asumir el riesgo en búsqueda de recompensa es un precepto aceptado y fomentado. Sin embargo, la búsqueda de ese éxito organizacional tiene que ser manejada hábilmente. En otras palabras: **es tiempo de volverse *inteligente frente al riesgo***.

UN ACTIVO PARA LA ORGANIZACIÓN

CONSIDERANDO LAS TENDENCIAS ACTUALES, ***TIENEN MÁS CHANCES PARA LOGRAR UNA BUENA POSICIÓN DE MERCADO AQUELLAS ORGANIZACIONES QUE MEJOR ENTIENDEN LA IMPORTANCIA DE TENER UN BUEN GOBIERNO CORPORATIVO Y UN PROGRAMA DE GESTIÓN DE RIESGOS INTEGRAL Y TRANSVERSAL****.*
LA IMPLEMENTACIÓN DE ADECUADOS PROGRAMAS DE GESTIÓN DE RIESGOS Y EL BUEN MANEJO DE LOS ASPECTOS VINCULADOS AL GOBIERNO CORPORATIVO ES INDICADOR DE QUE LA COMPAÑÍA HACE UNA GESTIÓN INTELIGENTE DE SUS RIESGOS.

POR SU LADO, UNA GERENCIA PROACTIVA Y POSICIONADA DE MANERA ROBUSTA EN TEMAS DE RIESGOS ES INDUDABLEMENTE UN ACTIVO PARA LA COMPAÑÍA.

ES POR ESTA RAZÓN QUE EL PAPEL QUE ASUMAN LA DIRECCIÓN Y LA ALTA GERENCIA ES VITAL. MEDIANTE LA ADOPCIÓN DE UN CONCEPTO AMPLIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS, QUE INCLUYA TEMAS AMBIENTALES Y SOCIALES ADEMÁS DE LOS ESPECÍFICOS DEL NEGOCIO, SE ESTARÁ BRINDANDO UNA BUENA IMAGEN DE SU GOBIERNO CORPORATIVO.

Bibliografía

- Risk Assessment in Practice – a research commisssioned by COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commision) – (2012)
- Risk Intelligence Governance – Lessons from the state of the art board practices – Deloitte (2014)
- The risk intelligent enterprise – ERM done right – Deloitte (2013)

#6

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

6.1 CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS

Para dar comienzo a esta Sección de la Guía es importante definir **¿Qué son los Derechos Humanos?**

6.1.1. Definición

CONFORME LO HA DEFINIDO EL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE NACIONES UNIDAS, LOS DERECHOS HUMANOS SON DERECHOS INHERENTES A TODOS LOS SERES HUMANOS, SIN DISTINCIÓN ALGUNA DE NACIONALIDAD, LUGAR DE RESIDENCIA, SEXO, ORIGEN NACIONAL O ÉTNICO, COLOR, RELIGIÓN, LENGUA, O CUALQUIER OTRA CONDICIÓN. TODOS TENEMOS LOS MISMOS DERECHOS HUMANOS, SIN DISCRIMINACIÓN ALGUNA.

En un concepto resumido, puede entenderse que los Derechos Humanos son garantías esenciales para que podamos vivir como seres humanos en sociedad. Son las condiciones básicas que permiten una relación integrada entre "persona" y "sociedad". Se basan, claramente, en el principio de respeto por el individuo.

En definitiva, los **Derechos Humanos** "son normas básicas destinadas a garantizar la dignidad e igualdad para todos"[1]; son aquellas "condiciones instrumentales que le permiten a la persona su realización"[2]. Libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones que toda persona posee, por el simple hecho de su condición humana y como garantía de una vida digna.

6.1.2. Derechos y Obligaciones

"Los Derechos Humanos incluyen tanto **derechos como obligaciones**. Los **Estados** asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de **respetar, proteger y realizar** los Derechos Humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los Derechos Humanos, o de limitarlos. La **obligación de protegerlos** exige que los Estados impidan los abusos de los Derechos Humanos contra individuos y grupos. La **obligación de realizarlos** significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los Derechos Humanos. **En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros Derechos Humanos, también debemos respetar los Derechos Humanos de los demás**.[3]"

Siguiendo las consideraciones del jurista italiano Norberto Bobbio, muchas veces el problema básico relativo a los Derechos Humanos no es su fundamentación, sino su puesta en práctica y protección efectiva.

[1] Navanethem Pillay, Alta Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, "The Corporate Responsibility to Respect: A Human Rights Milestone", Annual Labour and Social Policy Reviews.
[2] http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_humanos
[3] www.ohchr.org/SP/Issues

Esta situación muchas veces es una realidad que hace aún más compleja la identificación y el rol que el sector empresario puede o debe jugar frente al respeto de los Derechos Humanos al momento de realizar su actividad.

6.1.3. Características

Muchas son las teorías acerca de las características de los Derechos Humanos. Generalmente, son definidos como facultades universales, inherentes a la persona, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables, igualitarias. Según la concepción iusnaturalista tradicional, son además atemporales e independientes de los contextos sociales e históricos[4].

En resumen y conforme lo expresado en la "Guía de Derechos Humanos para empresas - Proteger, Respetar y Remediar: Todos Ganamos", elaborada por la red de Pacto Mundial Argentina, *"se reconoce a este tipo de derechos una serie de rasgos que los diferencian de otros que podamos tener:*

- *Son **universales**, dada la cuantificación de sus titulares, pues toda persona, por el sólo hecho de serlo, los tiene.*
- *Son **inderogables**, con lo cual no es posible disponer su supresión, aún por decisión de las mayorías. Ello implica que están fuera del debate democrático.*
- *Son **inalienables** –no pueden ser renunciados o cedidos– e imprescriptibles –no pierden vigencia por el paso del tiempo–. Ello implica que están fuera del mercado.*
- *Son **indivisibles**, pues las diferentes categorías de Derechos Humanos (civiles y políticos, económicos, sociales y culturales y los llamados "de incidencia colectiva") tienen la misma jerarquía y se complementan entre sí.*
- *Son **interdependientes**, ya que ningún derecho es más importante y ninguno tiene prioridad sobre otro.[5]"*

6.1.4. Instrumentos Esenciales

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** es la piedra angular en la historia de estos derechos. Fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948, **como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse**.

Aunque no forma parte del derecho internacional vinculante (es decir, no es de aplicación obligatoria), su aceptación generalizada la ha convertido en una referencia clave en el debate ético-político actual, y ha permitido que el lenguaje de los Derechos Humanos se incorpore en la conciencia colectiva de muchas sociedades.

[4] Conf Torre Rangel, Jesús Antonio de la (2006). El Derecho como arma de liberación en América Latina. San Luis Potosí: Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho. ISBN 968-9065-00-9.
[5] "Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos" Mariana Rulli y Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

Posteriormente, la comunidad internacional ha aprobado numerosos tratados internacionales sobre la materia, entre los que se destacan la Convención Europea de Derechos Humanos de 1950, los Pactos Internacionales de Derechos Humanos de 1966 (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), y la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969, que crean diversos dispositivos para su promoción y garantía.

LA DECLARACIÓN DE 1948, JUNTO CON LOS DOS PACTOS Y SUS PROTOCOLOS (PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS Y SUS DOS PROTOCOLOS FACULTATIVOS (SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS INDIVIDUALES Y LA PENA DE MUERTE) Y EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES Y SU PROTOCOLO FACULTATIVO CONSTITUYEN LA ***CARTA INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS****.*

A esta tríada fundamental se adicionan los principales instrumentos elaborados en la materia por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como los referidos a los derechos del niño, a los derechos de la mujeres, a la abolición de la pena de muerte, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, a los derechos de los trabajadores migrantes y a las convenciones contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes y delito de genocidio, entre otros. Asimismo, se agregan los definidos en el ámbito de la Organización de Estados Americanos (OEA) sobre la temática; además de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es importante comentar que el sistema americano cuenta con tribunales internacionales que emiten sentencias obligatorias para los Estados en los casos de responsabilidad por violaciones a los Derechos Humanos. Estos se dirimen ante la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos; siendo uno de los *"sistemas regionales de protección más evolucionados del planeta que condiciona con creciente fuerza el obrar de los Estados de la región*[6]*"*

Por su parte, el sistema de Naciones Unidas, incluida la OIT, establece organismos especializados *"conformados por expertos independientes cuyo papel es interpretar las convenciones mediante observaciones generales, examinar los informes que envían los Estados y, en algunos casos, tratar denuncias individuales emitiendo a partir de esas tareas recomendaciones y sugerencias"*[7]; pudiendo decir que uno de sus valores principales es la construcción de criterios interpretativos que orientan a los Estados en el cumplimiento de la normativa sobre la materia.

[6] "Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos" Mariana Rulli y Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.
[7] "Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos" Mariana Rulli y Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

6.1.5. Las Características Culturales

Sin duda, la comunidad internacional reconoce los conceptos y características de los Derechos Humanos, en especial su característica de universalidad.

Sin perjuicio de ello, existen algunas teorías que plasman una visión diferente. Esta visión está sustentada en la idea de **"relativismo cultural"**, que se basa en reconocer la validez de todos los sistemas culturales y la imposibilidad de cualquier valoración absoluta desde un marco externo, que en este caso serían los Derechos Humanos universales.

De hecho, pero de una manera moderada, son numerosas las Declaraciones de Derechos Humanos emitidas por organizaciones internacionales regionales que ponen un acento mayor o menor en el aspecto cultural y dan más importancia a determinados derechos de acuerdo con su trayectoria histórica. La Organización para la Unidad Africana proclamó en 1981 la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, que recogía principios de la Declaración Universal de 1948 y añadía otros que tradicionalmente se habían negado en África, como el derecho de libre determinación o el deber de los Estados de eliminar todas las formas de explotación económica extranjera. Más tarde, los Estados africanos que acordaron la Declaración de Túnez, el 6 de noviembre de 1993, afirmaron que no puede prescribirse un modelo determinado a nivel universal, ya que no pueden desatenderse las realidades históricas y culturales de cada nación y las tradiciones, normas y valores de cada pueblo. En una línea similar se pronuncian la Declaración de Bangkok, emitida por países asiáticos el 22 de abril de 1993, y la declaración de El Cairo, firmada por la Organización de la Conferencia Islámica el 5 de agosto de 1990[8].

Este acápite tiene especial relevancia al momento de identificar de qué se estará hablando, en el caso concreto, cuando hablamos de Derechos Humanos. La importancia del reconocimiento a la diversidad cultural es clave en el respeto de los Derechos Humanos. Sin duda, pueden existir situaciones que planteen conflictos morales como jurídicos, cuando existen ordenamientos jurídicos internos o culturas locales que se contraponen con conceptos reconocidos universalmente por la comunidad internacional.

La empresa tendrá que analizar con claridad su campo de acción y trabajar buscando el equilibrio entre el respeto a esos aspectos culturales y los derechos reconocidos por el sistema internacional (Naciones Unidas /Organización de Estados Americanos).

[8] Fuente: Carrillo-Salcedo, Juan Antonio (1999). Dignidad frente a barbarie. La Declaración Universal de Derechos Humanos, cincuenta años después. Madrid: Editorial Trotta. ISBN 978-84-8164-290-2.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – Marco de Naciones Unidas

Este apartado ha sido confeccionado en base a diferentes documentos publicados en el tema, en especial – lógicamente – siguiendo el Texto de los Principios Rectores de Naciones Unidas Sobre Empresas y Derechos Humanos y los comentarios existentes en cada uno de ellos.

SIN PERJUICIO DE LO EXPUESTO, ESTE DOCUMENTO NO REFLEJA UN ANÁLISIS EXHAUSTIVO DE LOS MISMOS. SE ENCONTRARÁN EN ESTE APARTADO LOS ASPECTOS QUE, A EFECTOS DE LA UTILIZACIÓN DE LA "HERRAMIENTA DE ANÁLISIS DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS", SE HAN CONSIDERADO PERTINENTES; DESTACANDO PARTES DE DOCUMENTOS CITADOS E INCLUSO RECOMENDACIONES DE LOS AUTORES A CONSIDERARSE.

Es por ello que se recomienda al momento de trabajar en el tema de "Derechos Humanos y Empresa" la lectura en detalle de los "Principios Rectores de Naciones Unidas Sobre Empresas y Derechos Humanos".

Habiéndonos introducido en diversos aspectos que la temática de los Derechos Humanos ha tenido y tiene a nivel internacional, en este punto debe reconocerse que hasta no hace mucho, la temática referida a los Derechos Humanos parecía estar reservada en exclusiva a la órbita gubernamental.

La normativa internacional al respecto está dirigida a los Estados quienes –por propia competencia- deben proteger y hacer respetar los Derechos Humanos contenidos en una amplia variedad de Instrumentos Internacionales.

Este sistema formado por diferentes instrumentos internacionales busca la prevención de violaciones a los Derechos Humanos que se generan por la acción directa de los gobiernos.

A nivel nacional, este sistema ha encontrado su bajada especial en la reforma de nuestra constitución en el año 1994, que le otorga rango constitucional a Convenciones y Protocolos sobre Derechos Humanos emitidos tanto por Naciones Unidas como por la Organización de Estado Americanos. Tampoco podemos olvidarnos de los instrumentos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) ratificados por nuestro país ni de los Convenios y Protocolos en materia ambiental, por ejemplo.

Ahora bien, es sabido que uno de los efectos de la globalización, es la mayor importancia de las empresas transnacionales y demás empresas, en la contribución a mejorar la calidad de vida de todos y en un rol dinámico de mayor apertura y transparencia. Esto implica para el sector empresario **una mirada diferente respecto de las necesidades y expectativas de la sociedad en general**.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

En ese marco, aparece la contribución del sector empresario en el respeto por los Derechos Humanos. Sin duda, las empresas poseen la capacidad de contribuir de manera positiva en la promoción y respeto de los Derechos Humanos en su área de influencia, previendo, diseñando, implementando y evaluando operaciones, procesos y relaciones en clave de Derechos Humanos.[9]

Siguiendo el criterio expresado en la "Guía de Derechos Humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos", se considera que las medidas indicadas en los Principios Rectores de Naciones Unidas Sobre Empresas y Derechos Humanos del año 2011, *"sobre el deber de respeto son formas y modalidades para lograr que las empresas hagan propia el respeto por los Derechos Humanos y lo incorporen como una variable esencial de sus decisiones[10]"*.

Claro es que, con anterioridad, en el sector empresario la temática referida a los Derechos Humanos aparecía como parcial. Se encontraba alguna acción o referencia más o menos extensa en instrumentos en materia de responsabilidad social como el Pacto Global de Naciones Unidas o en iniciativas privadas.

En ese sentido, debe reconocerse que en las últimas décadas se han desarrollado numerosas guías e iniciativas para impulsar la asunción de la acciones por los impactos sociales, económicos y ambientales que las empresas generan en el desarrollo de su actividad. Entre estos documentos pueden destacarse, no sólo el ya nombrado Pacto Global de Naciones Unidas, sino también la **Guía ISO 26000 sobre Responsabilidad Social y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**; agregando además el papel desempeñado por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** a través de sus convenios internacionales que han servido de base a la hora de fijar los estándares mínimos en las relaciones laborales.

Pero es recién a partir del trabajo iniciado por el Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas, el Profesor John Ruggie, que se inicia una nueva etapa en la relación entre las empresas y el marco internacional sobre Derechos Humanos.

Desde la década de los años 90, el debate sobre la incidencia de la globalización económica en los Derechos Humanos forma parte de las agendas y de los foros de discusión de las instituciones internacionales como Naciones Unidas (ONU). En el año 2003 el órgano asesor de la entonces Comisión de Derechos Humanos de la ONU elaboró las "Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos". Estas normas se fijaron el objetivo de aplicar el Derecho Internacional y exigir a las empresas la misma gama

[9] "Empresa, Derechos Humanos y Competitividad. ¿Una relación posible?" Economistas Sin Fronteras. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación Español. Cátedra Telefónica- UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad.
[10] "Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos" Mariana Rulli y Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

de obligaciones en Derechos Humanos que habían aceptado cumplir los Estados. Las Normas nacieron fracasadas por falta de consenso entre todos los actores y nunca contaron con el apoyo necesario para la eficacia, a la que se aspiraba, en la protección de los Derechos Humanos en entornos afectados por decisiones y actividades empresariales.

Tras la negativa por parte de la Comisión de Derechos Humanos de aprobar dichas normas, se instó al Secretario General de la ONU, Ban Ki-Moon, a nombrar a un representante especial con el objetivo de superar el estancamiento y la aclaración de las funciones y responsabilidades de los Estados, las empresas y otros actores sociales en el ámbito de los Derechos Humanos. Fue así como en 2005 se designó al profesor de la Universidad de Harvard **John Ruggie como Representante Especial del Secretario General de la ONU para los Derechos Humanos y Empresas**.

Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos "Proteger, Respetar y Remediar" fueron presentados ante la Asamblea de Naciones Unidas en el año 2011, precedidos por un exhaustivo y consiente proceso que definió el contenido y la extensión de los Principios elaborados por el Profesor Ruggie. De ahí que muchas veces estos Principios Rectores de Naciones Unidas Sobre Empresas y Derechos Humanos sean conocidos como los "Principios Ruggie".

Siguiendo el detalle cronológico que el documento "Empresa, Derechos Humanos y Competitividad. ¿Una relación posible?[11]" nos ofrece, luego del arduo proceso llevado a cabo por el Profesor Ruggie, en marzo de 2011 publicó su Informe final: **"Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar"**.

Los mismos Principios Rectores detallan claramente que "la aportación normativa de los Principios Rectores **no radica en la creación de nuevas obligaciones** de derecho internacional, sino en precisar las implicaciones de las normas y métodos actuales para los Estados y las empresas; en integrarlas en un modelo único lógicamente coherente e inclusivo; y en reconocer los puntos débiles del actual sistema y las mejoras posibles".

Seguidamente, en junio de ese mismo año, el Consejo de Derechos Humanos hace suyos los Principios Rectores y decide establecer un **grupo de trabajo** sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Este grupo está integrado por **cinco expertos independientes**, con una representación geográfica equilibrada y es el encargado de promover la divulgación de los Principios Rectores y de identificar e intercambiar buenas prácticas en la aplicación de los Principios Rectores; entre otras tareas.

[11] "Empresa, Derechos Humanos y Competitividad. ¿Una relación posible?" Economistas Sin Fronteras. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación Español. Cátedra Telefónica- UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

Asimismo, en la resolución se decide crear un f**oro sobre las empresas y los derechos humanos**, bajo la dirección del Grupo de Trabajo, para examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores y promover el diálogo y la cooperación.

En 2008, durante su primer mandato, John Ruggie presentó un informe en el que ofreció "un resumen del alcance y los tipos de presuntos abuso de los Derechos Humanos cometidos por empresas a partir de una muestra de 320 casos publicados en el sitio web del Business and Human Rights Resource Center (Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos) entre febrero de 2005 y diciembre de 2007". Algunas de las conclusiones del análisis fueron las siguientes:

- *"Los Derechos Humanos se veían afectados en **todos los sectores económicos** y en todas las regiones del mundo.*
- *Las repercusiones afectaban tanto a los **derechos laborales como a los no laborales**.*
- *Las repercusiones no se circunscribían a un único derecho. El supuesto abuso afectaba en general a **diversos Derechos Humanos**.*
- *Los **abusos iniciales** solían conducir a **nuevas denuncias** de abusos.*
- *Los **daños ambientales** tenían repercusiones sobre los Derechos Humanos.*
- *Se planteó también la cuestión de la **corrupción** siendo los tipos de corrupción más comunes la falta de transparencia de las empresas y el encubrimiento u ocultación de las consecuencias derivadas de sus actividades.*
- *Las supuestas repercusiones afectaban en la misma proporción a **trabajadores y comunidades**, un 45% en cada caso. En todos los sectores se desarrollaron actividades que afectaron a ambos grupos. Sin embargo, las repercusiones sobre los **usuarios finales**, que tal vez no estuvieron representadas plenamente en la muestra que sirvió de base a la encuesta, se produjeron sobre todo en el sector de las empresas farmacéuticas, que presuntamente impedían el acceso a medicamentos básicos"[12].*

*LO CIERTO ES QUE ESTOS PRINCIPIOS MARCAN UN PUNTO DE INFLEXIÓN TOTAL EN MATERIA DE SUSTENTABILIDAD EMPRESARIA. YA NO ES SUFICIENTE INTRODUCIR EL TEMA EN UNA POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA (RSE), PORQUE LA DINÁMICA QUE LOS PRINCIPIOS SUPONEN VA MUCHO MÁS ALLÁ. ESTO ES GESTIÓN DE LA SUSTENTABILIDAD Y, EN ESPECIAL, SUPONE UNA **GESTIÓN DE RIESGOS** CONTINUA.*

[12] "Análisis de Riesgos en Cuatro Sectores Económicos - Agroindustria, Extractivo, Obras públicas y Servicios públicos -Debida Diligencia en Derechos Humanos" Análisis realizado para AECID - Colombia Madrid, Febrero de 2015 por elaborado por Sustentia Innovación Social-.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

Los Principios Rectores se basan en el reconocimiento del papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan especiales funciones, que tienen **capacidades específicas y que más allá del cumplimiento de todas las leyes aplicables, deben accionar positivamente ante su obligación de respetar los Derechos Humanos**.

El WBCSD (World Business Council for Sustainable development – Consejo Empresario Mundial para el Desarrollo Sostenible) en su publicación "Llevar a escala la acción en Derechos Humanos" plantea con claridad el desafío para el sector empresario que los Principios implican, al plantear: *"Ahora lo que la comunidad empresaria quiere saber es **qué** significa tal responsabilidad en la práctica –es decir, en geografías, industrias y contextos particulares–, y **cómo** puede cumplir con ella en su operatoria cotidiana de la manera más eficaz posible"*[13].

Esta responsabilidad de respetar los Derechos Humanos implica para las empresas el deber de realizar su accionar tomando todas las medidas necesarias para asegurar la ausencia de impactos negativos en Derechos Humanos. Esto implica, no sólo una obligación pasiva – de abstenerse de vulnerar, sino que las empresas también **deben tomar todas las medidas adecuadas y a su alcance para prevenir, mitigar y, en su caso, remediar los impactos negativos que pudieran causar**.

Sin duda, este accionar supone conocer cuáles son sus riesgos, cuáles son las actividades que pueden, en forma real o potencial, causar impactos negativos para poder gestionarlos adecuadamente, actuando con la debida diligencia que la materia supone.

"LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE IMPACTO EN DERECHOS HUMANOS ES POR TANTO UN TEMA DE SUMA IMPORTANCIA, QUE SE SITÚA AL COMIENZO DE LA CADENA DE GESTIÓN. ESTA IDENTIFICACIÓN HA DE HACERSE DE FORMA ADAPTADA A LAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE CADA EMPRESA EN SU ENTORNO[14]".

[13] "Llevar a escala la acción en Derechos Humanos - Hacer operativos los Principios Rectores de la ONU sobre Empresa y Derechos Humanos" – WBCSD – Traducción al español CEADS - Copyright © WBCSD, noviembre de 2014 - ISBN: 978-2-940521-23-4.
[14] "Análisis de Riesgos en Cuatro Sectores Económicos - Agroindustria, Extractivo, Obras públicas y Servicios públicos -Debida Diligencia en Derechos Humanos" Análisis realizado para AECID - Colombia Madrid, Febrero de 2015 por elaborado por Sustentia Innovación Social-

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

6.2.1. Principios Rectores de Naciones Unidas Sobre Empresas y Derechos Humanos

El documento elaborado por el Profesor Ruggie posee claros mensajes para el sector empresario. Siguiendo la publicación realizada por la Red de Pacto Mundial Argentina sobre el tema, se destacan tres esenciales objetivos de los Principios:

a. *Poner de relieve las medidas que los Estados deben adoptar para promover el respeto de los Derechos Humanos por parte de las empresas.*

b. *Servir de modelo a esas empresas para la implementación de políticas y procedimientos que materialicen ese respeto y reduzcan los riesgos de violaciones.*

c. *Brindar a los afectados indicadores a escala global para verificar el respeto de los Derechos Humanos por parte de aquéllas*[15].

El Marco se apoya en tres pilares sobre los cuales *"se estructura un modelo dinámico que procura proponer a Estados y empresas las mejores prácticas para asegurar la efectividad de los Derechos Humanos*[16]*".*

Estos pilares son:

1. **PROTEGER** - El deber del Estado de proteger los Derechos Humanos;
2. **RESPETAR** - La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos;
3. **REMEDIAR** - La necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de abusos relacionados con las empresas.

[15] "Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos" Mariana Rulli y Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.
[16] "Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos" Mariana Rulli y Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

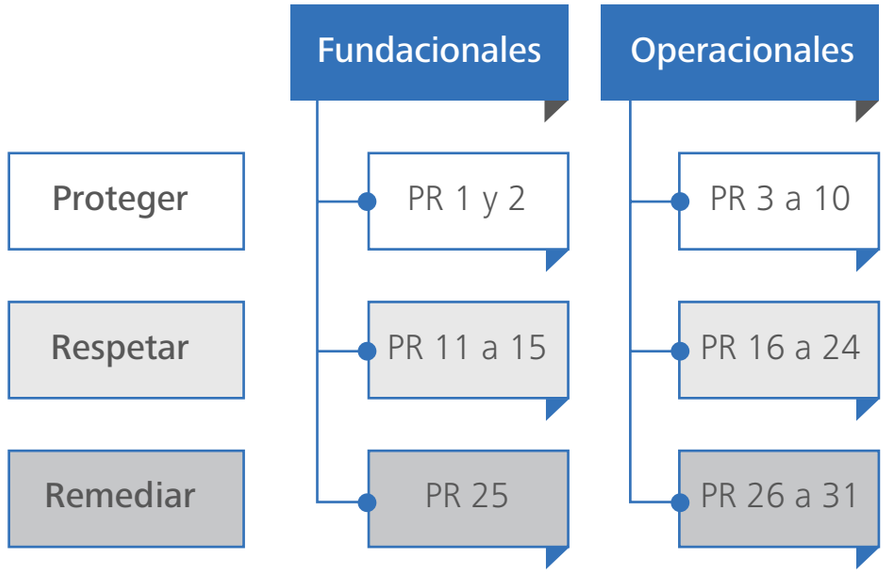
Conforme lo señala el Marco de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar" (Introducción a los Principios Rectores – Punto 6), el mismo se encuentra basado en tres principios fundamentales intrínsecamente interrelacionados:

- *EL ESTADO TIENE LA **OBLIGACIÓN DE PROTEGER** A LAS PERSONAS FRENTE A LOS ABUSOS DE LOS DERECHOS HUMANOS COMETIDOS POR TERCEROS, INCLUIDAS LAS EMPRESAS, MEDIANTE MEDIDAS ADECUADAS, ACTIVIDADES DE REGLAMENTACIÓN Y SOMETIMIENTO A LA JUSTICIA. ESA PROTECCIÓN CONSTITUYE LA BASE MISMA DEL RÉGIMEN INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS.*

- *LAS EMPRESAS TIENEN LA **OBLIGACIÓN DE RESPETAR** LOS DERECHOS HUMANOS, LO QUE SIGNIFICA ACTUAR CON LA DEBIDA DILIGENCIA PARA NO VULNERAR LOS DERECHOS DE TERCEROS Y REPARAR LAS CONSECUENCIAS NEGATIVAS DE SUS ACTIVIDADES. ESE RESPETO ENCARNA LA EXPECTATIVA SOCIAL MÁS ELEMENTAL EN RELACIÓN CON LAS EMPRESAS.*

- *ES NECESARIO **MEJORAR EL ACCESO** DE LAS VÍCTIMAS A VÍAS DE **REPARACIÓN** EFECTIVAS, TANTO JUDICIALES COMO EXTRAJUDICIALES.*

Los Principios Rectores contienen un total de 31 Principios (PR), cada uno de los cuales incluye un enunciado y comentarios. Los tres pilares o bloques siguen una estructura de Principios Fundacionales (enuncian y argumentan el deber) y Principios Operacionales (enuncian y detallan las medidas a adoptar por los actores para cubrir cada pilar)



Fuente: Sustentia (2013)

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

6.2.1.a. Proteger

Desde el inicio del documento los Principios Rectores confirman el principio general de la **responsabilidad de los Estados de proteger** a sus ciudadanos ante posibles violaciones a sus Derechos Humanos. Esta confirmación no supone novedad alguna; sin perjuicio de lo cual resulta interesante destacar algunas consideraciones a ser especialmente consideradas por el sector empresario.

Se destaca el deber de los Estados de generar y sostener políticas claras respecto del respeto a los Derechos Humanos por parte de las empresas ubicadas en su territorio, en especial las que actúan en el extranjero. Más allá de lo expuesto, es importante destacar que *"la omisión estatal en explicitar esa exigencia no implica bajo ningún concepto que ese deber a cargo de las empresas se vea dispensado o relativizado*[17]*"*.

El documento realiza claras recomendaciones frente a situaciones a ser especialmente consideradas; como por ejemplo al accionar de Empresas controladas por el Estado, a procesos de privatización, a la realización de actividades en zonas de conflicto, a la definición de Acuerdos entre Estados sobre actividades empresariales o definiciones en el marco de Instituciones multilaterales.

El documento llama a **Garantizar la coherencia política**. El Principio 8 establece que *"Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de Derechos Humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes".*
"Las falencias en este punto han sido una preocupación constante en el proceso de elaboración de los principios. En su informe de 2009, Ruggie precisaba dos grandes tendencias que atentan con el cumplimiento del deber de protección que ya había anticipado en 2008: por un lado, una incongruencia vertical, en cuanto a que los gobiernos aceptan sus obligaciones en materia de Derechos Humanos pero no adoptan las políticas, leyes y procesos necesarios para cumplirlas. Por el otro, y aún más frecuente, la incongruencia horizontal, por la cual los departamentos y agencias gubernamentales que configuran directamente las prácticas empresariales –economía, comercio, inversiones, crédito, regulación de sociedades o mercado de valores– realizan su labor sin tener en cuenta a los organismos oficiales que se ocupan de los Derechos Humanos ni las obligaciones de sus gobiernos en relación con ellos, y en gran parte sin que sus gobiernos les informen".[18]

[17] "Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos" Mariana Rulli y Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.
[18] "Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos" Mariana Rulli y Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

Este aspecto no es de menor importancia para el sector empresario. **En todo momento, debe considerarse que la regulación económica y empresarial y el régimen de protección de los Derechos Humanos están directamente relacionados**. Aspecto que una empresa debe considerar al momento de definir sus actividades en base a procesos de promoción de inversiones o en el marco de políticas económicas definidas por un Estado o en el contexto de acuerdos en materia de comercio internacional. Si bien el deber primario de protección recae en el Estado, las empresas no pueden alegar la ausencia de acción estatal frente a su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos.

O SEA, QUE EL INCUMPLIMIENTO DEL ESTADO EN SU OBLIGACIÓN DE PROTEGER Y HACER RESPETAR NO EXIME A LA EMPRESA DE SU OBLIGACIÓN DE RESPETO.

6.2.1.b. Respetar

Como ya se adelantara, el giro de visión en materia de Derechos Humanos, que los Principios conllevan, aparece cuando nos referimos al sector empresario. En tal sentido, el documento elaborado por el Prof. Ruggie afirma el **principio de responsabilidad por parte de las empresas de respetar los Derechos Humanos**, enfocándose principalmente en la forma en que las empresas deben poner en práctica esa responsabilidad.

El deber de respeto implica, mínimamente, abstenerse de infringir y, en su caso, hacer frente a las consecuencias.

VELAR POR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS IMPLICA UN COMPROMISO DE TODA LA ORGANIZACIÓN QUE AYUDARÁ A AUMENTAR LA CAPACIDAD PARA ATRAER Y RETENER EMPLEADOS, MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE LOS CLIENTES E INVERSORES, Y A FORTALECER LAS RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS, BRINDANDO A LA EMPRESA SOSTENIBILIDAD EN EL TIEMPO Y UNA VENTAJA COMPETITIVA.

Derechos comprendidos

El **compromiso de respetar** los Derechos Humanos es una responsabilidad que va **más allá del cumplimiento de la ley**. En tal sentido, y como se manifestara al comentar el Pilar PROTEGER, las empresas no pueden escudarse en el acatamiento del derecho nacional para justificar la violación de los Derechos Humanos incluidos en la normativa internacional en la materia.

Ahora bien, al referirnos a "normativa internacional en la materia", los Principios clarifican que los Derechos Humanos comprendidos incluyen **"todo el espectro de Derechos Humanos internacionalmente reconocidos"**.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

Esto es, tal como se detallará más adelante (Comentarios Iniciales al Listado de Derechos Humanos incluidos en esta Guía), básicamente las Convenciones y Protocolos sobre Derechos Humanos emitidos tanto por Naciones Unidas y los instrumentos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que establecen los derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, debe adicionarse los instrumentos emitidos por la Organización de Estado Americanos y los Convenios y Protocolos en materia ambiental, entre otros.

Sujetos comprendidos

Este deber de respetar constituye una norma de conducta aplicable a **todas las empresas, sin importar su tamaño, sector, contexto operacional, propietario o estructura**, independientemente de la capacidad o voluntad de los Estados y otros actores de cumplir con su obligación en relación con los Derechos Humanos.

Compromisos implicados

La extensión de este deber de respetar se plasma en diferentes acciones a implementar por la empresa:

- *"**Abstención:** evitar que –por acción u omisión– sus actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos.*
- ***Reparación:** hacer frente a esas consecuencias cuando se produzcan.*
- ***Prevención:** tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos. Es decir, velar porque sus proveedores de bienes y servicios tampoco violen los Derechos Humanos"*[19].

Relaciones comerciales

La Guía para la interpretación de la RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS considera que este concepto de **relaciones comerciales** abarca *"las relaciones que una empresa mantiene con sus socios comerciales, las entidades que participan en su cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios. Se incluyen las relaciones comerciales indirectas dentro de su **cadena de valor** superiores al del primer nivel y las participaciones, mayoritarias o minoritarias, en empresas conjuntas"*[20].

Algunos aspectos importantes a resaltar, que se incluyen en los Comentarios al Principio 19 del Marco de Naciones Unidas "Proteger, Respetar, Remediar" son:

- Si una empresa no ha contribuido a las **consecuencias negativas** sobre los Derechos Humanos pero esas

[19] "Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos" Mariana Rulli y Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.
[20] Guía Para la interpretación ONU - LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Naciones Unidas 2012.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

consecuencias guardan **relación directa con las operaciones, productos o servicios prestados por otra entidad con la que mantiene relaciones comerciales**, la situación es más compleja. Entre los factores que determinan la **elección de las medidas adecuadas** en situaciones de este tipo figuran la **influencia** (aspecto que será comentado en detalle más adelante) de la empresa sobre la entidad en cuestión, la importancia de esa relación comercial para la empresa, la gravedad de la infracción y la **posibilidad de que la ruptura de su relación** con la entidad en cuestión provoque en sí misma consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos.

- Si la **relación comercial es "crucial"** para la empresa, poner fin a la misma plantea nuevos problemas. Cabe considerar crucial una relación comercial si de ella depende un producto o servicio esencial para la actividad empresarial y para el cual no existe una fuente alternativa razonable. También en este caso debe tenerse en cuenta la gravedad de las consecuencias sobre los Derechos Humanos: **cuanto más grave sea la violación, menos deberá tardar la empresa en decidir si rompe la relación**. En cualquier caso, mientras prosiga la violación en cuestión y la empresa mantenga su relación comercial, debe estar en condiciones de **demostrar sus propios esfuerzos** por mitigar el impacto y aceptar las consecuencias —en términos de reputación, financieras o legales— de prolongar su relación. (Comentario a Principio 19 del Marco de Naciones Unidas "Proteger, Respetar, Remediar")

Aparece acá un aspecto interesante para comentar. Esta posibilidad de "demostrar sus propios esfuerzos" será importante para hacer frente a las eventuales responsabilidades que puedan surgir ante una eventual vulneración de Derechos Humanos, ya sea que la misma se haya ocasionado por acciones directas de la empresa como por acciones de sus relaciones comerciales. Contar con **procedimientos y métodos adecuados** para identificar riesgos y/o para hacer frente, aunque sea en parte, a posibles acciones de reparación, como por ejemplo contar con protocolos y líneas de denuncia frente a situaciones de acoso laboral, generará capacidad de respuesta rápida por parte de la empresa – reduciendo daños - y una clara demostración del compromiso en el respeto de los Derechos Humanos e incluso posible disminución de responsabilidades jurídicas.

Actividades y procesos involucrados

Los Derechos Humanos, en tanto derechos y libertades básicos inherentes a todas las personas, pueden verse amenazados en diversos casos por las **actividades o procesos de las empresas**, ya sea en forma **directa o indirecta**.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

Una empresa podría por ejemplo;

a. **provocar** la amenaza de un derecho humano como resultado directo de sus propias actividades;

b. **contribuir** a la amenaza de un derecho humano a través de alguna entidad externa;

c. puede que, aunque no provoque ni contribuya a amenazar algún derecho humano, se vea **involucrada** porque la misma esté causada por una entidad con la que mantiene una **relación comercial** y esté vinculada a sus propias operaciones, productos o servicios.

Fuente: Principio 11 - Guía Para la interpretación ONU - LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Naciones Unidas 2012

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

Vulneración real o potencial

En este sentido, es importante volver a puntualizar que la mirada de la empresa ante la posible vulneración de un derecho humano va a estar referida no sólo a lo que sucede puertas adentro de la empresa o sus repercusiones inmediatas sino también a situaciones de **potencial vulneración**, tanto por la empresa o por su cadena de valor o partes de sus relaciones comerciales.

El proceso de debida diligencia (que se ampliará más adelante) debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades de la empresa sobre los Derechos Humanos. En el comentario al Principio 17 se puntualiza que:

> *"A LOS IMPACTOS POTENCIALES SE DEBE RESPONDER CON MEDIDAS DE PREVENCIÓN O MITIGACIÓN, MIENTRAS QUE LOS IMPACTOS REALES —LOS QUE YA SE HAN PRODUCIDO— DEBEN SER REMEDIADOS".*

Entonces, no sólo hay que identificar Derechos Humanos que **pueden ser vulnerados** por la empresa, sino también hacer el mejor esfuerzo para identificar aquellos derechos que **podrían ser potencialmente vulnerados**. Todo esto con relación a las actividades de la empresa como también respecto de la cadena de valor de la misma o de partes de sus relaciones comerciales.

Identificación de riesgos

Claramente, algunos derechos serán más relevantes en circunstancias concretas y cada organización pondrá atención a ellos de acuerdo a su relevancia. De aquí la importancia de que las empresas identifiquen y gestionen los riesgos que en materia de Derechos Humanos que sus actividades y procesos puedan generar.

*"Se puede explicar el proceso de **generación** de riesgos e impactos en Derechos Humanos por las empresas como un marco en el que **personas, o grupos de personas, ven afectados sus derechos** laborales y no laborales (especificados y reconocidos por los Estados en Convenios ONU y OIT) de forma directa o indirecta por empresas".*[21]

El mismo Marco "Proteger, Respetar, remediar" considera que "por **riesgos** para los Derechos Humanos se entienden las **posibles consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los Derechos Humanos**".

*"Se entienden como riesgos de una empresa relacionados con los Derechos Humanos, los riesgos de que sus actividades puedan acarrear una o más **consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos**. Así pues, guardan relación con su **impacto potencial** sobre los Derechos Humanos. … Es importante entender que el riesgo de una empresa para los Derechos Humanos es el riesgo que su actividad plantea para esos derechos. Es distinto del riesgo*

[21] "Análisis de Riesgos en Cuatro Sectores Económicos - Agroindustria, Extractivo, Obras públicas y Servicios públicos -Debida Diligencia en Derechos Humanos" Análisis realizado para AECID - Colombia Madrid, Febrero de 2015 por elaborado por Sustentia Innovación Social-.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

que la implicación en unas consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos pueda suponer para la empresa, aunque ambos están cada vez más estrechamente relacionados"[22].

Políticas y procedimientos

Respetar los Derechos Humanos exige acción por parte de las empresas. Para eso es necesario que antes se hayan adoptado determinadas **políticas y procedimientos apropiados** que implementen las empresas en función de su tamaño y circunstancias. Esto es lo que favorecerá a que las prácticas empresariales no infrinjan los derechos de los demás.

En esencia, conforme el Principio 15, estas acciones básicas pueden resumirse en:

- **Compromiso político** de respetar los Derechos Humanos;
- Proceso de **diligencia debida** en materia de Derechos Humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo aborda el impacto de su actividad en ellos;
- Procesos de **reparación** de todas las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

Compromiso político

Los Principios rectores (PR 16) establecen que este compromiso político debe ser efectuado mediante una **declaración política** que sea aprobada y apoyada al más alto nivel directivo de la empresa.

Al respecto, los comentarios a dicho principio especifican que el término "declaración" se utiliza de forma genérica en referencia a **cualquier medio que elija la empresa** para dar a conocer públicamente sus responsabilidades, compromisos y expectativas.

Asimismo, el Principio requiere que la declaración de compromiso sea **pública**, tanto interna como externamente y que quede **reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales** necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

"El compromiso político es diferente de las políticas y los procedimientos operacionales (…), que habitualmente no tienen carácter público, son más detallados y ayudan a convertir el compromiso de alto nivel en medidas operacionales"[23].

A efectos de la definición de este compromiso es importante *"identificar el rol de los Derechos Humanos en las políticas actuales y ver cuáles son las prácticas relacionadas con ellos*

[22] Guía Para la interpretación ONU - LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Naciones Unidas 2012.
[23] Guía Para la interpretación ONU - LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Naciones Unidas 2012.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

que la firma ya viene realizando, aun cuando no las haya concebido o implementado desde esa perspectiva"[24].

ESTA SUGERENCIA RESULTA VITAL: MUCHAS VECES NO ES NECESARIO CONFECCIONAR NUEVOS DOCUMENTOS, SINO SIMPLEMENTE IDENTIFICAR PRÁCTICAS Y PROCEDIMIENTOS QUE, EN DIFERENTES TEMAS, LA EMPRESA YA VIENE REALIZANDO, TIENE DEFINIDOS PÚBLICAMENTE Y EN MARCHA; DÁNDOLE LA MIRADA DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS QUE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS DEFINEN.

Algunas recomendaciones, puntualizadas en el Documento elaborado por Pacto Global Argentina[25] sobre el tema, hacia la eficacia de la declaración son:

- Haga explícito el compromiso de respeto a los Derechos Humanos ratificado por la más alta autoridad de la empresa.
- Capacite en forma sistemática y periódica a todo el personal, con diferencia de atención a los mandos medios y posiciones jerárquicas que deban monitorear cumplimiento e implementación de la política de Derechos Humanos de la empresa.
- Evite la mera declamación. Cerciórese sobre la posibilidad de la implementación y monitoreo del compromiso.

Los comentarios al Principio 12 incluyen un importante aspecto: **la coherencia política**. "Del mismo modo que los Estados deben actuar con coherencia política, las empresas deben conciliar de forma coherente su obligación de respetar los Derechos Humanos y las políticas y procedimientos que rigen sus actividades y relaciones comerciales en sentido más amplio".

En este sentido resulta muy importante la actuación con mesura. Este compromiso debe estar sustentado con acciones reales, actividades, procesos y procedimientos de análisis y gestión de riegos en la materia. "Actuar" deviene necesario. "Sobreactuar" puede ser peligroso.

Debida Diligencia

Puede decirse que la esencia de los Principios Rectores es justamente la forma en la cual las empresas deben operativizar su responsabilidad en materia de Derechos Humanos; esto a través de la realización de la **"debida diligencia"** respecto de los Derechos Humanos que sus operaciones pueden afectar, ya sea en forma directa, indirecta o a través de su cadena de valor.

La **debida diligencia de Derechos Humanos** puede definirse como la forma en la que la empresa toma noción y **afronta los riesgos potenciales y/o reales** en materia de Derechos Humanos que surgen de sus actividades en un

[24] "Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos" Mariana Rulli y Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.
[25] "Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos" Mariana Rulli y Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

momento determinado y un contexto operacional dado, y que podrían **infringir determinados Derechos Humanos de los actores sociales relacionados**. También considera las **medidas** que necesita adoptar la organización para **prevenir y mitigar** esos riesgos.

*"En el contexto de los Principios Rectores, la diligencia debida en materia de Derechos Humanos constituye un **proceso continuo de gestión** que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos."*[26]

El Principio 17 de los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas "proteger, respetar y remediar" (A/HRC/ 17/31, marzo de 2011), sugiere que la debida diligencia en materia de Derechos Humanos:

a. Debe abarcar las **consecuencias negativas** sobre los Derechos Humanosque la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;

b. **Variará de complejidad** en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;

c. Debe ser un **proceso continuo**, ya que los riesgos para los Derechos Humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

*ESTE PROCESO TIENE POR FIN **IDENTIFICAR, PREVENIR, MITIGAR** Y, EVENTUALMENTE, **RESPONDER** FRENTE A LAS **CONSECUENCIAS NEGATIVAS** DE LAS ACTIVIDADES DE UNA EMPRESA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS.*

*ASIMISMO, SE CONSIDERA IMPORTANTE QUE LOS **RESULTADOS, CONCLUSIONES Y MEDIDAS** A TOMAR QUE SURJAN DE ESTE PROCESO, SEAN **INTEGRADOS EN LOS DIFERENTES PROCEDIMIENTOS INTERNOS** QUE LA EMPRESA POSEE.*

"**El proceso de debida diligencia en materia de Derechos Humanos debe ponerse en marcha lo antes posible** cuando se emprende una nueva actividad o se inicia una relación comercial, puesto que ya en la fase de preparación de los contratos u otros acuerdos pueden mitigarse o agravarse los riesgos para los Derechos Humanos, que

[26] Guía Para la interpretación ONU - LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Naciones Unidas 2012.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

también pueden heredarse a través de procesos de fusión o adquisición". (Comentario a Principio 17 del Marco de Naciones Unidas **"Proteger, Respetar, Remediar"**)

Este análisis debe estar basado en el concepto de **mejora continua** de forma tal que no sólo debe realizarse este proceso de debida diligencia sino que deben, en forma continua también, **fiscalizarse las medidas** que en base al mismo se definan. "Toda vez que las situaciones de Derechos Humanos son dinámicas, las evaluaciones de impacto sobre los Derechos Humanos deben llevarse a cabo a intervalos regulares: antes de emprender una nueva actividad o de establecer una nueva relación comercial; antes de adoptar decisiones importantes o de aplicar cambios operacionales (por ejemplo, entrada en el mercado, lanzamiento de productos, cambios de normativa o transformaciones más profundas de la actividad empresarial); en respuesta o en previsión de cambios en el entorno operacional (por ejemplo, un aumento de las tensiones sociales); y periódicamente durante el ciclo de vida de una actividad o relación comercial". (Comentario a Principio 18 del Marco de Naciones Unidas "Proteger, Respetar, Remediar")

Como bien se destaca en el comentario al Principio 17, la "debida diligencia en materia de Derechos Humanos **puede integrarse en los sistemas más amplios de gestión de riesgos** de la empresa, a condición de que no se limiten a identificar y gestionar riesgos importantes para la propia empresa, sino que incluyan los riesgos para los titulares de derechos." Más adelante amplia, destacando que "aunque los procesos de evaluación de las consecuencias sobre los Derechos Humanos puedan integrarse en el marco de otros procesos, como las evaluaciones de riesgo o de impacto ambiental o social, deben incluir como punto de referencia todos los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, ya que el impacto de las actividades empresariales puede afectar en teoría a cualquiera de estos derechos".

*"**La diligencia debida en materia de Derechos Humanos no constituye una fórmula única**. Empresas de distintos tamaños, de distintos sectores, con estructuras corporativas diferentes y en circunstancias operacionales distintas tendrán que ajustar sus procesos para satisfacer esas necesidades. No obstante, los elementos principales de la diligencia debida en materia de Derechos Humanos —evaluación, integración y actuación, seguimiento y comunicación— junto con los procesos de reparación, proporcionan a la administración de cualquier empresa el marco necesario para saber, y demostrar, que está respetando los Derechos Humanos en la práctica[27]".*

Se recomienda especialmente realizar una consciente evaluación, bajo la mirada del respeto a los Derechos Humanos de todos los sistemas de gestión que la empresa

[27] Guía Para la interpretación ONU - LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Naciones Unidas 2012.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

pueda tener, así como de los diferentes procedimientos e iniciativas en materia de RSE, gobierno corporativo, recursos humanos, gestión de proveedores, entre otros. De tal forma, en muchos casos se identificarán aspectos en los que no mucha acción extra sea necesaria para adecuarse a los Principios de Naciones Unidas en el tema. Primero analizar lo existente, para luego identificar acciones complementarias a implementar.

Complicidad

Unos de los aspectos a considerar es el concepto de "complicidad" contemplado en los Principios Rectores. Hay que destacar que este concepto aparece en similar sentido en la Guía ISO 26.000 sobre Responsabilidad Social.

Conforme el comentario a Principio 17 del Marco de Naciones Unidas "Proteger, Respetar, Remediar", pueden plantearse **cuestiones de complicidad** cuando una empresa contribuye o parece contribuir a las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos causadas por otras partes. La complicidad tiene una **acepción jurídica y otra no jurídica**.

En su **acepción jurídica**, la mayoría de las jurisdicciones nacionales prohíben la complicidad en la comisión de un delito y algunas establecen la responsabilidad penal de las empresas en tales casos (ésta es la situación en Argentina). Por lo general, también cabe la posibilidad de iniciar acciones civiles contra empresas que supuestamente hayan contribuido a causar un daño, aunque no pueda ser definido en términos de Derechos Humanos. *"La jurisprudencia en materia de derecho penal internacional indica que el criterio pertinente para definir la complicidad es la "asistencia práctica prestada a sabiendas en la comisión de un delito o la incitación con efectos relevantes sobre la comisión del mismo"*[28].

En principio, la complicidad jurídica no reviste mayores complejidades, ya que estaremos frente a comisión de ilícitos.

Ahora, en su **acepción no jurídica**, la identificación de la "complicidad" puede no resultar sencilla. Las empresas pueden ser consideradas "cómplices" de actos cometidos por otra parte, por ejemplo, cuando **parecen beneficiarse de una infracción cometida por esa otra parte**. Es decir, cuando de forma más o menos indirecta se benefician con la vulneración de Derechos Humanos que otra parte comete.

"Como ejemplos de actos de 'complicidad' carentes de ese carácter jurídico pueden mencionarse aquellas situaciones en que ***una empresa se beneficia de los abusos cometidos por otros*** *como, por ejemplo, cuando reduce sus costos porque en su cadena de suministro se aplican prácticas similares a la esclavitud o cuando no denuncia abusos relacionados con sus propias operaciones,*

[28] Comentario a Principio 17 del Marco de Naciones Unidas "Proteger, Respetar, Remediar".

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

productos o servicios, a pesar de que haya razones de principio para hacerlo. Aunque ningún tribunal ha declarado todavía culpable de complicidad a una empresa por ese tipo de participación en prácticas abusivas, la opinión pública no pone el listón tan alto y puede infligir a esas empresas unos perjuicios importantes. ***El proceso de debida diligencia en materia de Derechos Humanos debería detectar el riesgo de complicidad, de carácter jurídico o no jurídico (percibida), y poner en marcha las respuestas apropiadas****"*[29].

Cadena de Valor - Esfera de Influencia – Ejercicio de la Influencia

Existen algunos conceptos que requieren cierto comentario y explicación en especial.

Cadena de valor – esfera de influencia

Los Principios Rectores hacen referencia a la **cadena de valor** de una empresa, a veces en forma coincidente con el concepto de "relaciones comerciales", que ya hemos comentado, y otras veces sin relacionarlo a dicho concepto.

"La cadena de valor de una empresa está constituida por las actividades que convierten los insumos en productos mediante la adición de valor. Incluye a las entidades con las que mantiene una relación empresarial directa o indirecta y que bien: a) proporcionan productos o servicios que contribuyen a los propios productos o servicios de la empresa; o b) reciben productos o servicios de la empresa".[30]

El comentario a Principio 17 del Marco de Naciones Unidas "Proteger, Respetar, Remediar" destaca que: Para las empresas que cuenten con **numerosas entidades en sus cadenas de valor puede resultar demasiado difícil proceder con la diligencia debida en materia de Derechos Humanos a nivel de cada entidad**. En tal caso, las empresas deben **identificar las áreas generales que presenten mayor riesgo** de consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos, ya sea debido al contexto operativo de ciertos proveedores o clientes, a las operaciones, los productos o los servicios de que se trate, o a otras consideraciones pertinentes, y dar prioridad a la debida diligencia en materia de Derechos Humanos en esas áreas.

Aquí resulta necesario hacer una especial relación con la Guía ISO 26.000 sobre Responsabilidad Social. La Guía incluye una clara diferenciación entre empresa, entidad u organización **parte de la cadena de valor** y empresa, entidad u organización **bajo la esfera de influencia** de otra empresa.

[29] Guía Para la interpretación ONU - LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Naciones Unidas 2012.
[30] Guía Para la interpretación ONU - LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Naciones Unidas 2012.

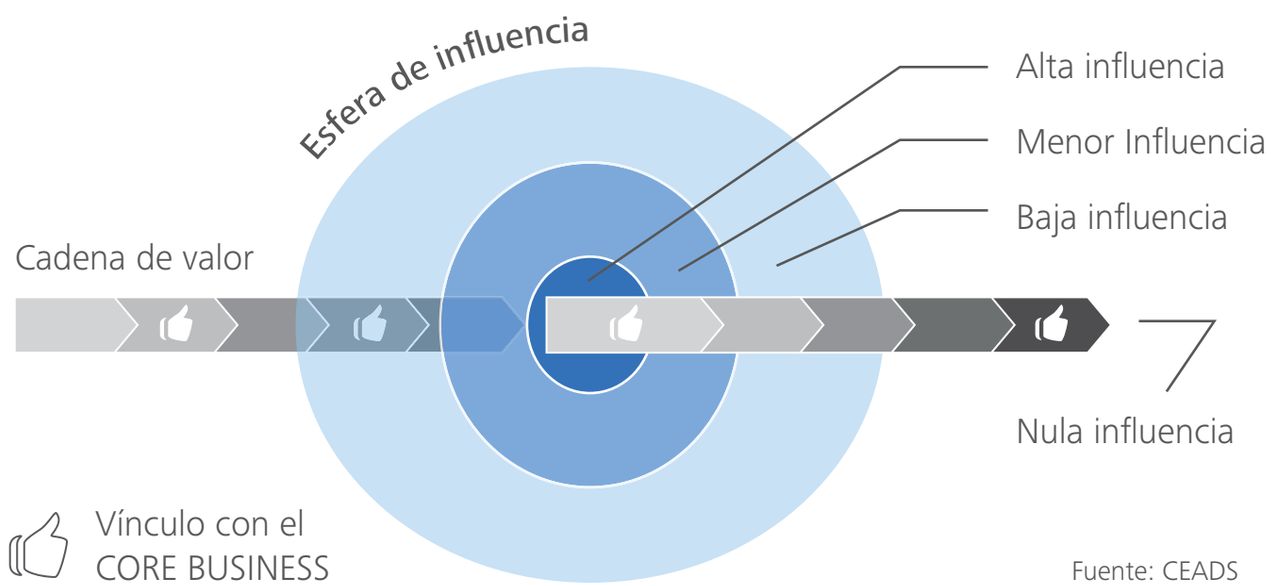
#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

La Guía ISO 26.000 detalla: "Una organización es responsable de los impactos de sus decisiones y **actividades sobre las que tiene un control formal y/o de facto** (el control de facto hace referencia a las situaciones en las que una organización tiene la capacidad de dictar las decisiones y actividades de otra parte, incluso en el caso en el que no tenga autoridad legal o formal para hacerlo). (…) Se consideran que tales situaciones caen **dentro de la esfera de influencia** de una organización".

Seguidamente explica que: **"La esfera de influencia incluye relaciones dentro y más allá de la cadena de valor de una organización. Sin embargo, no toda la cadena de valor de una organización se encuentra, necesariamente, dentro de su esfera de influencia."**

Este esquema clarifica el concepto expresado en la Guía sobre Responsabilidad Social. Esto refleja que actividades esenciales de la empresa, directamente vinculadas a corazón mismo de la actividad y que se encuentran en la cadena de valor de la misma, no van a estar – necesariamente - bajo la esfera de influencia de esa empresa. Puede suceder que, incluso revistiendo carácter esencial dicha relación, la empresa se encuentre en una nula posición de ejercer su influencia.



Fuente: CEADS

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

Cadena de valor – Ejercicio de la influenciaJustamente, este concepto de "ejercicio de la influencia" es otro de los aspectos sensibles a considerar en la temática de "Empresa y Derechos Humanos".

El Principio 19 establece que las empresas con la finalidad de **prevenir o mitigar** las consecuencias negativas frente a los Derechos Humanos deben adoptar una serie de medidas (que ya hemos comentados), que variarán en función de:

"i. Que la empresa **provoque o contribuya a provocar** las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;

ii. **Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas**."

*"La influencia es una ventaja que confiere poder a quien la detenta. En el contexto de los Principios Rectores, se refiere a la **capacidad de una empresa para influir en la modificación de las prácticas perjudiciales de otra parte que esté provocando consecuencias negativas para los Derechos Humanos o contribuyendo a ellas**".*[31]

Los comentarios[32] al citado Principio detallan:

- Una empresa que contribuya o pueda contribuir a generar consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos debe tomar las medidas necesarias para poner fin o prevenir esa situación y **ejercer su influencia** para mitigar en la mayor medida posible otras consecuencias. Se considera que tiene influencia la empresa que sea capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una **entidad** que provoque un daño.

- Si la empresa **tiene influencia** para prevenir o mitigar las consecuencias negativas, **debe ejercerla**. Y si carece de influencia sobre la entidad en cuestión, puede encontrar la forma de **potenciarla**. Puede incrementar su influencia, por ejemplo, ofreciéndole fomento de la capacidad u otros incentivos, o colaborando con otros actores.

- Hay situaciones en las que la empresa **carece** de influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas y es incapaz de aumentar su influencia. En tales casos, debe c**onsiderar la posibilidad de poner fin a la relación**, tomando en consideración una **evaluación razonable de las consecuencias negativas** que esa decisión pueda acarrear para la situación de los Derechos Humanos.

[31] Guía Para la interpretación ONU - LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Naciones Unidas 2012.
[32] Comentario al Principio 19 del Marco de Naciones Unidas "Proteger, Respetar, Remediar", págs, 21 y 22.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

Con relación a este tema resulta pertinente efectuar algunos comentarios.

En primer lugar, comentar que muchas veces se entiende este **"ejercicio de influencia"** como un **"lobby positivo"** en cabeza de la empresa.

No dudamos de las buenas intenciones, sin perjuicio de lo cual recomendamos muchísimo cuidado al "ejercer" esta influencia, ya que existe una delgada línea entre lo que puede ser entendido como "lobby positivo" y lo que puede ser entendido como "lobby negativo", con consecuencias – incluso jurídicas – que podrían ser complejas para una empresa.

Seguidamente, destaca la posibilidad, frente al análisis de poner fin a una relación comercial, de evaluar las **"consecuencias negativas"** que esa decisión puede acarrear. El Marco de Naciones Unidas deja abierta la puerta a **analizar el mal mayor que puede ocasionarse**. (Por ejemplo, en caso de decidir discontinuar un contrato con un proveedor ante una situación de incumplimiento de un estándar en Derechos Humanos, analizar el contexto en el cual pueden quedar numerosos trabajadores cesanteados, generándose un impacto local negativo, incluso de mayor vulnerabilidad que el estándar que ese proveedor no cumplía y fue el argumento para discontinuar la relación comercial).

Cada situación requerirá de un análisis especial. Frente a este tipo de circunstancias debe **explicarse con claridad** los fundamentos de la decisión tomada y las acciones proyectadas para disminuir y, eventualmente, eliminar ese riesgo o esa violación, en el caso de que se decida la continuidad de la "relación comercial".

En este punto, debe destacarse la directa relación que tiene este tipo de decisiones y la **"demostración de los propios esfuerzos"** que fuera explicitado al comentar el concepto de "relación comercial". También, los riesgos empresarios que pueden derivarse del "ejercicio de la influencia" pueden reducirse en la medida de la existencia de procedimientos claros a efectos de ejercer esta responsabilidad de respetar los Derechos Humanos en sus actividades y procesos como también con sus relaciones comerciales.

Reparación

Más allá de lo que se establece en el Tercer pilar REMEDIAR - de responsabilidad conjunta para los Estados y las empresas - al ir finalizando el pilar RESPETAR se introduce el en Principio Rector 22 el **deber de reparación**.

Este principio señala que "Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas **deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos**".

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

Los comentarios al principio clarifican una situación que puede darse en muchos casos. **"Aun con las mejores políticas y prácticas, una empresa puede provocar o contribuir a provocar consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos que no haya sabido prever o evitar"**

En el caso que una empresa detecte una situación de este tipo, ya sea mediante el proceso de debida diligencia en materia de Derechos Humanos o por otros medios, debería tomar medidas para remediar esa situación, por sí sola **o en cooperación con otros actores.**

A tales efectos, más allá de la existencia de mecanismos estatales –ya sea judiciales o administrativos-, la empresa debería implementar **mecanismos de reclamación a nivel operacional** para los posibles afectados por las actividades empresariales, como un medio eficaz de reparación que muchas veces también puede actuar como medios eficaces para **prevenir daños**.

Este principio 22 y el comentario antes efectuado están directamente relacionados con el PRINCIPIO RECTOR 29: "Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en **mecanismos de reclamación eficaces** de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas".

Es importante destacar que poner *"en marcha sistemas que permitan reparar esas consecuencias negativas no significa en modo alguno que la empresa no pretenda respetar los Derechos Humanos. Al contrario, da prueba de un reconocimiento de que esas consecuencias pueden ocurrir a pesar de sus mejores esfuerzos y de su propósito de garantizar que el respeto de los Derechos Humanos quede restaurado lo más rápida y eficazmente posible si eso llegara a suceder"*[33].

Muchas veces, de acuerdo a las circunstancias, contar con mecanismos de reparación eficaz y rápida puede significar para una empresa disminuir riesgos jurídicos, reputacionales e, incluso, operacionales.

Estas reparaciones *"pueden adoptar diversas formas, y es **importante comprender qué es lo que los afectados considerarán una reparación eficaz**, aparte de la propia opinión de la empresa. Podría ser una disculpa, la adopción de medidas para garantizar que el problema no pueda volver a producirse, una indemnización (económica o de otro tipo) por los daños causados, el cese de una actividad o relación comercial determinada, o alguna otra forma de reparación que acuerden las partes.*[34]" Importante es reconocer que cada situación tiene características especiales y que de esa forma debe ser considerada.

[33] Guía Para la interpretación ONU - LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Naciones Unidas 2012.
[34] Guía Para la interpretación ONU - LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Naciones Unidas 2012.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

Muchas veces estos mecanismos **pueden ser procesos normalizados por la empresa** en el marco de su gestión, por ejemplo si un empleado se lesiona o una acción correctiva ante alguna contingencia ambiental. Otras veces, ante situaciones de menor previsibilidad puede no ser posible la formulación de un procedimiento específico, sin perjuicio de lo cual pueden considerarse otros tipos de procedimientos más generales que –probablemente – reducan riesgo para la empresa y posibilidad de daño para las personas.

"Así pues, en general es preferible contar con procesos acordados para la reparación de las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos que puedan producirse en cualquier ámbito de actividad, incluso si para ello es necesario disponer de más de un tipo de proceso (por ejemplo, para los empleados y para las personas ajenas a la empresa). … En muchos casos, la forma más eficaz y eficiente de proporcionar procesos de reparación es a través de un ***mecanismo de reclamación de nivel operacional****"*[35]. Estos mecanismos tienen por finalidad **facilitar la identificación de las quejas y abordarlas lo antes posible**. Por ejemplo, contar con líneas anónimas frente a situaciones de acoso laboral o de reclamos de la comunidad vecina y hasta encuestas de satisfacción laboral.

EL ABANICO ES AMPLIO Y MUCHOS PROCESOS YA PUEDEN ESTAR SIENDO IMPLEMENTADOS POR LA EMPRESA EN OTROS MARCOS. SE REITERA LA NECESIDAD DE MIRAR LO QUE YA EXISTE, BAJO LA LUPA DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.

6.2.1.c. Remediar

No siendo objeto principal de este documento, se detallan los aspectos de mayor relevancia respecto del Pilar III sobre ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN, comúnmente conocido como Pilar REMEDIAR.

En este acápite se define como principio fundacional que los Estados, *"como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, …. deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces"* (Principio 25).

[35] Guía Para la interpretación ONU - LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Naciones Unidas 2012.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

*ALGUNAS CUESTIONES DE INTERÉS QUE APARECEN DEFINIDAS EN LOS COMENTARIOS DE ESTA PRINCIPIO ES QUE "EN EL CONTEXTO DE ESTOS PRINCIPIOS RECTORES, POR **AGRAVIO** SE ENTIENDE LA **PERCEPCIÓN** DE UNA INJUSTICIA QUE AFECTE A LOS DERECHOS REIVINDICADOS POR UNA PERSONA O GRUPO DE PERSONAS SOBRE LA BASE DE UNA LEY, UN CONTRATO, PROMESAS EXPLÍCITAS O IMPLÍCITAS, PRÁCTICAS TRADICIONALES O NOCIONES GENERALES DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES AGRAVIADAS. EL TÉRMINO DE **MECANISMO DE RECLAMACIONES** INCLUYE **CUALQUIER PROCESO** HABITUAL, ESTATAL O NO ESTATAL, JUDICIAL O EXTRAJUDICIAL, QUE PERMITA PLANTEAR RECLAMACIONES Y REPARAR VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS RELACIONADAS CON ACTIVIDADES EMPRESARIALES"*[36]

De tal forma, en este Pilar, se incluye – en especial -aquellos mecanismos estatales de reclamación, que pueden ser judiciales o extrajudiciales. Algunos ejemplos son los tribunales de justicia (civiles, penales, laborales); también Defensorías Públicas o Defensor del Pueblo, incluso los Punto Nacionales de Contacto (PNC) en el marco de las Directrices para las empresas multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

*"Es importante aclarar que la **reparación tiene aquí un amplio alcance** y no se limita a indemnizaciones en dinero. Incluye también disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas, sanciones (ya sean penales o administrativas, por ejemplo multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, la exigencia de garantías de no repetición."*[37]

No sólo es importante la existencia de estas vías judiciales y extrajudiciales de reclamación sino también la garantía del debido acceso a las mismas. En tal sentido es elemental que los Estados hagan conocer la existencia de estos mecanismos a todas las personas y realizar las actividades necesarias para que se comprenda claramente cuáles son estos mecanismos, cómo puede accederse a los mismos, y ofrecer el apoyo necesario (financiero o experto) para ello.

Con relación a los **Mecanismos no estatales**, el Principio 28 propone instancias de reclamación en las que, con la participación de todas las partes interesadas, se desarrollan espacios de *"diálogo y resolución consensuada de conflictos que pueden ser administradas por las empresas individual o conjuntamente con otras partes interesadas con el fin de obtener niveles superiores de rapidez de acceso y reparación, reducción de costos o alcance transnacional."*[38]

[36] Comentario al Principio 25 del Marco de Naciones Unidas "Proteger, Respetar, Remediar".
[37] "Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos" Mariana Rulli y Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.
[38] "Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos" Mariana Rulli y Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.

#6 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
6.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS
6.2. DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS – MARCO DE NACIONES UNIDAS

Claramente, los mecanismos estatales de reclamación, tanto judiciales como extrajudiciales, deben constituir la base de un sistema más amplio de reparación que se complementa y conjuga con el deber de las empresas de contribuir a la reparación, por medio legítimos, frente a eventuales vulneración de Derechos Humanos (Principio 22).

#7

MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

#7 MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS
7.1. PROCESO
7.2. AMENAZA
7.3. DERECHO HUMANO PRINCIPAL
7.4. DERECHO HUMANO RELACIONADO
7.5. STAKEHOLDER INVOLUCRADO Y/O AMENAZADO
7.6. ACTIVIDAD DE CONTROL
7.7. RESPONSABLE/ÁREA

MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

LA MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS ES UNA HERRAMIENTA DINÁMICA QUE LAS ORGANIZACIONES DEBERÁN ELABORAR Y ACTUALIZAR DE MANERA EXHAUSTIVA Y PERIÓDICA, DE ACUERDO A LAS ACTIVIDADES QUE DESARROLLE Y A LAS AMENAZAS IDENTIFICADAS.

Para lograr un correcto uso de la misma, se requiere que este **proceso sea práctico, sostenible en el tiempo, basado en la mejora continua y fácilmente comprensible** por los miembros de la organización. Es elemental a su vez que las organizaciones inicien la matriz desde el proceso y no desde el análisis de Derechos Humanos.

Debe ejecutarse y dimensionarse acorde al tamaño de la empresa, su complejidad organizacional y la cobertura geográfica alcanzada entre los principales factores a considerar.

Es necesario aclarar el debido procedimiento para que las organizaciones puedan desarrollar sus propias matrices. En un principio, tal como visto en el capítulo Introducción a la teoría de riesgos en la empresa, cada organización deberá transitar el proceso de hacer una evaluación de riesgos acorde a sus actividades. Esto implica **identificar los riesgos, definir una escala de prioridad y probabilidad, y evaluar sus impactos e interacciones**.

LA MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS NO CONSTITUYE UNA FÓRMULA ÚNICA. ORGANIZACIONES DE DISTINTA ENVERGADURA, CON ESTRUCTURAS CORPORATIVAS DIFERENTES Y EN CIRCUNSTANCIAS OPERACIONALES DISTINTAS TENDRÁN QUE AJUSTARLA DE ACUERDO A SUS IMPACTOS. PRIMERO DEBERÁ ANALIZAR LO EXISTENTE PARA LUEGO IDENTIFICAR CON ESTA GUÍA, ACCIONES COMPLEMENTARIAS A IMPLEMENTAR.

A partir de los impactos o riesgos detectados, las organizaciones podrán proceder a abordar la Matriz de Riesgos cruzando las amenazas identificadas con los Derechos Humanos potencialmente afectados. Finalmente, como resultado de la matriz, se podrá definir actividades de control y responsables a cargo de llevar el seguimiento de las mismas.

La Matriz de Riesgos en Derechos Humanos definida en el presente documento pretende ofrecer un repaso general del tema de los Derechos Humanos, no así un detalle exhaustivo de cada tema.

#7 MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS
7.1. PROCESO
7.2. AMENAZA
7.3. DERECHO HUMANO PRINCIPAL
7.4. DERECHO HUMANO RELACIONADO
7.5. STAKEHOLDER INVOLUCRADO Y/O AMENAZADO
7.6. ACTIVIDAD DE CONTROL
7.7. RESPONSABLE/ÁREA

MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

La misma contiene los elementos listados a continuación:

1. **Proceso**
2. **Amenaza**
3. **DDHH Principal (Derecho Humano Principal)**
4. **DDHH Relacionado (Derecho Humano Relacionado)**
5. **Stakeholder involucrado y/o amenazado**
6. **Actividad de control**
7. **Responsable/Área**

Para el desarrollo de la matriz los elementos fueron definidos a modo de ejemplo. **Se consideró un universo de factores generales, ejemplificativos, sin suponer las particularidades de cada organización**.

LOS ELEMENTOS LISTADOS SON EL RESULTADO DEL TRABAJO REALIZADO CONJUNTAMENTE ENTRE CEADS, DELOITTE ARGENTINA Y REPRESENTANTES DE LOS DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS. TODAS LAS PARTES APORTARON SU MIRADA Y EXPERIENCIA EN LA FORMULACIÓN DE UN INSTRUMENTO OBJETIVO E INTEGRAL.

Como indicado anteriormente, la Matriz es una Herramienta dinámica, por lo que cada organización tendrá la libertad de re-definir los campos, acotarlos o ampliarlos según su necesidad.

A continuación se detalla cada elemento de manera particular.

7.1. PROCESO

Los nombres de los procesos son propios a cada organización y podrán ser modificados según la necesidad particular de cada una.

Para la Matriz se consideraron los listados a continuación:

- Ambiente
- Auditoría interna
- Compras
- Comunicación y Marketing
- Contabilidad
- Gestión de las personas
- Gobierno Corporativo
- IT
- Legales
- Producción
- Seguridad & Higiene
- Tesorería
- Ventas

#7 MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS
7.1. PROCESO
7.2. AMENAZA
7.3. DERECHO HUMANO PRINCIPAL
7.4. DERECHO HUMANO RELACIONADO
7.5. STAKEHOLDER INVOLUCRADO Y/O AMENAZADO
7.6. ACTIVIDAD DE CONTROL
7.7. RESPONSABLE/ÁREA

MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

En caso de necesitarlo o creerlo útil, cada empresa podría definir además de procesos, sub-procesos. Se entiende por sub-procesos a aquellas áreas específicas dentro de los procesos antes listados. Se considera que esto aplicaría por ejemplo a empresas de considerable envergadura y/o empresas del sector productivo.

7.2. AMENAZA

Se define amenaza a la actividad, proceso y/u operación de una empresa que potencialmente pudiera provocar el mal a algo y/o alguien dentro o fuera de organización.

EL ANÁLISIS DE LAS AMENAZAS ES PROPIO DE CADA ORGANIZACIÓN.

A los fines del desarrollo de la matriz, se definieron **amenazas y escenarios ejemplificativos**, que se consideraron posibles y cercanos a la realidad de las organizaciones en general.

Cada organización deberá definir el enfoque mediante el cual llevará a cabo el proceso de **evaluación e identificación de los riesgos y amenazas en Derechos Humanos**. Este diagnóstico permitirá luego vincular las amenazas definidas con los derechos asociados.

#7 MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS
7.1. PROCESO
7.2. AMENAZA
7.3. DERECHO HUMANO PRINCIPAL
7.4. DERECHO HUMANO RELACIONADO
7.5. STAKEHOLDER INVOLUCRADO Y/O AMENAZADO
7.6. ACTIVIDAD DE CONTROL
7.7. RESPONSABLE/ÁREA

MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

7.3 DERECHO HUMANO PRINCIPAL

Cada empresa definirá aquellos que le signifiquen los más sobresalientes por correr mayor riesgo. Lo más habitual será que esos derechos sean distintos según el sector y el contexto en que la empresa realice su actividad. Los Derechos Humanos destacados en la matriz son una serie de derechos seleccionados de manera ejemplificativa y se listan a continuación;

CADA ORGANIZACIÓN DEBERÁ REALIZAR UN ANÁLISIS EXHAUSTIVO PARA SABER QUÉ DERECHOS HUMANOS TENDRÁN MAYOR PROBABILIDAD DE VERSE AFECTADOS POR SU ACTIVIDAD Y/O SUS OPERACIONES.

DERECHO A LA EDUCACIÓN (#19-20-21)
DERECHO A LA IDENTIDAD (#115-116-117)
DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN (#37-38-39)
DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN-MINORÍAS ÉTNICAS, RELIGIOSAS O LINGÜÍSTICAS (#40-41-42)
DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN-PERSONAS CON DISCAPACIDAD (#43-44-45)
DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN (#58-59-60)
DERECHO A LA LIBERTAD DE CIRCULACIÓN (#61-62-63)
DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN (#64-65-66)
DERECHO A LA LIBERTAD RELIGIOSA Y DE PENSAMIENTO (#67-68-69)
DERECHO A LA LIBRE DETERMINACIÓN DE LOS PUEBLOS (#70-71-72)
DERECHO A LA PAZ Y A LA CONVIVENCIA PACÍFICA (#22-23-24)
DERECHO A LA PRIVACIDAD, A LA INTIMIDAD Y AL HONOR (#73-74-75)
DERECHO A LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA FAMILIAR – DERECHO A LA VIDA FAMILIAR (#76-77-78)
DERECHO A LA SALUD MENTAL Y FÍSICA (#25-26-27)
DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL (#28-29-30)
DERECHO A LA TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN (#16-17-18)
DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD PERSONAL (#85-86-87)
DERECHO A LA VIVIENDA - DERECHO A CONDICIONES HABITACIONALES DIGNAS (#13-14-15)
DERECHO A UN ADECUADO NIVEL DE VIDA (PPIO 25 DECL ONU) (#10-11-12)

CONTENIDO

#7 MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

7.1. PROCESO

7.2. AMENAZA

7.3. DERECHO HUMANO PRINCIPAL

7.4. DERECHO HUMANO RELACIONADO

7.5. STAKEHOLDER INVOLUCRADO Y/O AMENAZADO

7.6. ACTIVIDAD DE CONTROL

7.7. RESPONSABLE/ÁREA

MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

DERECHO A UN AMBIENTE SANO (#52-53-54)
DERECHO A UN TRABAJO DIGNO Y LIBRE (#106-107-108)
DERECHO A VALORES CULTURALES (#55-56-57)
DERECHO AL ACCESO A ALIMENTOS (#1-2-3)
DERECHO AL ACCESO A LA INFORMACIÓN (#4-5-6)
DERECHO AL ACCESO AL AGUA (#7-8-9)
DERECHO AL DEBIDO PROCESO (#109-110-111)
DERECHO DE LOS ADULTOS MAYORES (#46-47-48)
DERECHO DE LOS CONSUMIDORES (#31-32-33)
DERECHO DE PROPIEDAD (#88-89-90)
DERECHOS DE LAS PERSONAS CON VIH Y OTRAS ENFERMEDADES (#82-83-84)
DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS/COMUNIDADES ORIGINARIAS (#112-113-114)
DERECHOS DEL NIÑO (#34-35-36)
DERECHOS FRENTE A DESPLAZAMIENTO DE COMUNIDADES VULNERABLES Y/O RELOCACIÓN DE COMUNIDADES (#79-80-81)
DERECHOS LABORALES - Acoso laboral (#91-92-93)
DERECHOS LABORALES - Condiciones de trabajo dignas y decentes (#94-95-96)
DERECHOS LABORALES - Diálogo social (#97-98-99)
DERECHOS LABORALES - Salario vital (#100-101-102)
DERECHOS LABORALES - Trabajadores inmigrantes (#103-104-105)
DERECHOS LABORALES - Trabajadores mayores (#49-50-51)

#7 MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS
7.1. PROCESO
7.2. AMENAZA
7.3. DERECHO HUMANO PRINCIPAL
7.4. DERECHO HUMANO RELACIONADO
7.5. STAKEHOLDER INVOLUCRADO Y/O AMENAZADO
7.6. ACTIVIDAD DE CONTROL
7.7. RESPONSABLE/ÁREA

7.4. DERECHO HUMANO RELACIONADO

Se entiende por Derechos Humanos relacionados, a aquellos **derechos que de manera directa o indirecta, podrían también verse afectados por la amenaza**.

Los derechos listados aquí también están descriptos a modo de ejemplo y coinciden con los principales. En esta lista se han sumado tres elementos más que si bien no son derechos en si mismos, son consideraciones importantes de ejemplificar.

A continuación se los enuncia;

1. SITUACIÓN DE ESPECIAL CONSIDERACIÓN - DERECHOS A SER CONSIDERADOS EN ACTIVIDADES EN ZONAS/PAÍSES CON CONFLICTOS ARMADOS O SOCIALES
2. SITUACIÓN DE ESPECIAL CONSIDERACIÓN - DERECHOS FRENTE A ACCIONES DE FUERZAS DE SEGURIDAD
3. SITUACIÓN DE ESPECIAL CONSIDERACIÓN - TRABAJO CON EMPRESAS DE PROPIEDAD ESTATAL

EL CADA ORGANIZACIÓN PODRÁ ABORDAR TODOS O UNO DE LOS DERECHOS DE ACUERDO A SU ANÁLISIS PREVIO DE RIESGO, CONSIDERANDO TAMBIÉN EL PODER Y LA INCIDENCIA QUE TIENE PARA PREVENIRLO Y GESTIONARLO.

7.5. STAKEHOLDER INVOLUCRADO Y/O AMENAZADO

Se entiende por involucrado y/o amenazado c**ualquier parte que pueda verse afectada** por las operaciones, productos y/o servicios de una empresa.

Se consideraron dentro del análisis de la matriz, las siguientes partes:

- Accionistas
- Ambiente
- Clientes/Consumidores
- Comunidad
- Empleados
- Estado
- Proveedores
- Sociedad

Esta selección es ejemplificativa y podría o no incluir propietarios, acreedores, y cualquier otra parte que cada organización defina como relevante.

#7 MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS
7.1. PROCESO
7.2. AMENAZA
7.3. DERECHO HUMANO PRINCIPAL
7.4. DERECHO HUMANO RELACIONADO
7.5. STAKEHOLDER INVOLUCRADO Y/O AMENAZADO
7.6. ACTIVIDAD DE CONTROL
7.7. RESPONSABLE/ÁREA

7.6. ACTIVIDAD DE CONTROL

En este campo cada organización definirá los **planes de acción que utilizará para prevenir y monitorear las amenazas**.

En la Matriz se definieron **potenciales** actividades de control, simplemente a modo **ejemplificativo** se han listado algunas acciones, tal como se detalla más abajo.

CADA ORGANIZACIÓN DEBERÁ DEFINIR EL ENFOQUE MEDIANTE EL CUAL LLEVARÁ A CABO EL PROCESO DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN.

Las actividades de control pueden incluir, entre otros:

- establecer políticas de gobierno corporativo,
- definir programas de formación,
- restaurar mecanismos de diálogo,
- favorecer a creación de canales de denuncia,
- establecer protocolos y códigos de conducta,
- generar indicadores de control, y entre otros
- monitorear el cumplimiento de los puntos antes listados.

7.7 RESPONSABLE/ÁREA

Dentro de una empresa los problemas de Derechos Humanos caen bajo la **responsabilidad de todas las diferentes áreas funcionales**. Por lo tanto, la guía puede resultar útil a más de una función o un sector.

Para la Matriz se consideraron los responsables/áreas listados a continuación:

- Ambiente, Seguridad & Higiene
- Alta dirección
- Compras
- Comunicación & Marketing
- Gestión de las personas
- Legales
- Relaciones con la comunidad
- Relaciones institucionales
- Sector Técnico & Producto
- Sustentabilidad
- Ventas

#7 MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS
7.1. PROCESO
7.2. AMENAZA
7.3. DERECHO HUMANO PRINCIPAL
7.4. DERECHO HUMANO RELACIONADO
7.5. STAKEHOLDER INVOLUCRADO Y/O AMENAZADO
7.6. ACTIVIDAD DE CONTROL
7.7. RESPONSABLE/ÁREA

MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

El listado de responsables definido para esta herramienta fue abordado a modo de ejemplo. **El mismo deberá ser acotado o ampliado por cada organización de acuerdo a su necesidad particular.** Algunos aspectos serán especialmente relevantes para un área y otros para otros sectores.

SE HA DESARROLLADO LA MATRIZ A PARTIR DE UN ANÁLISIS GENERAL DE RIESGOS Y DERECHOS HUMANOS, SIN TENER EN CONSIDERACIÓN CUESTIONES ESPECÍFICAS DE ALGUNA ORGANIZACIÓN EN PARTICULAR. PARA ADAPTAR LA MATRIZ A LA SITUACIÓN PARTICULAR, CADA ORGANIZACIÓN DEBERÁ DEFINIR Y AJUSTAR LOS DATOS DE CADA CAMPO A LOS FINES DE ADECUARLOS A LA INFORMACIÓN CORRESPONDIENTE.

MATRIZ DE RIESGOS

PA PERSONAS HERMANOS

Área	Actividad	Tarea	Riesgo Relacionado	Consecuencia	Evaluación de control	Responsable
Contabilidad	Contabilidad	Contabilidad	CONTAB-CAJA_CONTABILIDAD	Contabilidad	Contabilidad	Contabilidad

#8

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

8.1. INTRODUCCIÓN

Como ya se ha visto, los DERECHOS HUMANOS son estándares básicos que tienen por finalidad asegurar la dignidad humana y la igualdad para todos.

El Estado tiene la responsabilidad de PROTEGER a las personas frente a la vulneración de estos derechos. La empresa por su parte, en su rol esencial de contribuir a una mejor calidad de vida, debe RESPETAR esos derechos, mediante la realización de acciones preventivas que permitan identificar situaciones en los que una empresa puede causar o contribuir o verse involucrada en la vulneración de Derechos Humanos y, en su caso, definir líneas de procedimientos para disminuir o eliminar las consecuencias negativas.

EL LISTADO DE POSIBLES DERECHOS HUMANOS QUE PUEDEN SER AFECTADOS EN EL DESARROLLO DE UNA ACTIVIDAD EMPRESARIA ES MERAMENTE ENUNCIATIVO Y DE NINGUNA FORMA ABARCA TAXATIVAMENTE TODOS LOS DERECHOS HUMANOS QUE EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIA PUEDEN VERSE IMPACTADOS (YA SEA NEGATIVA O POSITIVAMENTE).

El listado que encontramos a continuación tiene por **finalidad contribuir a que la empresa identifique o al menos analice la posibilidad de afectación de los Derechos Humanos listados**. Muchos pueden no identificarse como una posibilidad cercana pero pueden ser tenidos en consideración en el desarrollo de la actividad de la empresa.

Por otra parte, el listado NO es exhaustivo y muchas situaciones de posible vulneración de Derechos Humanos, que pueden darse en el marco del desarrollo de la actividad, pueden no estar incluidas. Cada empresa debe valorizar las posibles situaciones de causar o contribuir o colaborar o verse involucrada con la vulneración de Derechos Humanos, sumando – en caso pertinente – situaciones al listado propuesto.

El listado y la conceptualización, ejemplos y referencias realizados en esta parte del documento, poseen el dinamismo que la actividad empresaria requiere. Muchos de los DDHH identificados no serán aplicables, otros no listados deberán incluirse y en el proceso de mejora continua en el análisis de los riesgos cada situación debe ser revisada periódicamente. Un aspecto no incluido puede, con el tiempo, volverse relevante. Es por ello que aun los aspectos no aplicables deben ser considerados.

El listado se ha confeccionado en base a los principales tratados internacionales de Derechos Humanos. Entre ellos, aunque no exclusivamente:

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

8.1.1. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte
- Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Convención sobre los Derechos del Niño
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes
- Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

8.1.2. ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS

- Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre (1948).
- Carta de la Organización de los Estados Americanos (1967).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).
- Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura (1985).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988).
- Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte (1990).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994).
- Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas (1994).
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999).
- Carta Democrática Interamericana (2001).
- Declaración de Principios sobre Libertad de Expresión (2000).
- Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas (2008).

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

La primer parte del Listado agrupa de forma lógica, a los efectos de la presente Herramienta, los derechos Civiles y Políticos y los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Bajo ninguna circunstancia implica realizar formalmente un reagrupamiento siguiendo teoría alguna en la materia, aunque sí basado en la distinción tradicional que de los mismos ha hecho la doctrina.
Seguidamente se realiza un listado de DERECHOS LABORALES a considerar. Se destaca que el mismo ha sido realizado en base a la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 y a la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT; además se han considerado los siguientes Convenios Fundamentales de la OIT:

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 16 años.
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Ahora, con relación a los conceptos definidos en cada uno de los DDHH identificados, es dable remarcar que no implica posición tomada por ninguna de las organizaciones que han participado en el proceso de elaboración de la herramienta ni de esta Guía de acompañamiento, como así tampoco de ninguna de las personas que han intervenido en el proceso de elaboración. La información plasmada ha sido compilada de diferentes fuentes, desde las más formales como sitios oficiales de Naciones Unidas o texto de reconocidos doctrinarios en la materia hasta fuentes informales, como Wikipedia y demás sitios de compilación de información.

Se intentó cubrir los diferentes aspectos y las distintas visiones que cada DDHH presenta o puede presentar, utilizando todas las fuentes posibles en el marco de la limitación de una Guía de estas características.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

En razón de ello, es importante destacar que pueden no estar incluidas todas las visiones o todos los aspectos o áreas de posibles impactos. Y, se reitera, en modo alguno reflejan posición de las organizaciones y/o personas que han intervenido en la elaboración de la herramienta y su Guía de apoyo.

En igual sentido, el punto referido a cada DDHH y su relación con la empresa es una construcción básica de derechos y temas relacionados y áreas posiblemente impactadas. En modo alguno abarca todas las situaciones posibles sino que permite colaborar en la identificación de temas relacionadas o de áreas de la empresa que deben ser consideradas o que en sus actividades deben considerar la posibilidad de impacto en DDHH. En el desarrollo de la herramienta, cada empresa identificará su situación ampliando información o no considerando otra.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS

8.2.1. Derechos Humanos Civiles y Políticos - Económicos, Sociales y Culturales

1. DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD PERSONAL
2. DERECHO DE PROPIEDAD
3. DERECHO A LA PRIVACIDAD, A LA INTIMIDAD Y AL HONOR
4. DERECHO A LA IDENTIDAD
5. DERECHO A LA EDUCACIÓN
6. DERECHO AL DEBIDO PROCESO – DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY
7. DERECHO A LA IGUALDAD - NO DISCRIMINACIÓN
   a. Igualdad de Oportunidades
   b. Igualdad de Género
8. DERECHO A LA LIBERTAD DE CIRCULACIÓN
9. DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN
10. DERECHO A LA LIBERTAD RELIGIOSA Y DE PENSAMIENTO
11. DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN
12. DERECHO A UN ADECUADO NIVEL DE VIDA
13. DERECHO A LA VIVIENDA - DERECHO A CONDICIONES HABITACIONALES DIGNAS
14. DERECHO AL ACCESO AL AGUA
15. DERECHO AL ACCESO A ALIMENTOS
16. DERECHO A LA SALUD MENTAL Y FÍSICA
17. DERECHO A UN AMBIENTE SANO
18. DERECHOS DEL NIÑO
19. DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
20. DERECHO DE LAS MINORÍAS ÉTNICAS, RELIGIOSAS O LINGÜÍSTICAS
21. DERECHO DE LOS ADULTOS MAYORES
22. DERECHOS DE LAS PERSONAS CON VIH Y OTRAS ENFERMEDADES

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

23. DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS/COMUNIDADES ORIGINARIAS
24. DERECHO A LA LIBRE DETERMINACIÓN DE LOS PUEBLOS
25. DERECHO A VALORES CULTURALES
26. DERECHO A UN TRABAJO DECENTE (Ver Derechos Laborales)
27. DERECHO A LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA FAMILIAR – DERECHO A LA VIDA FAMILIAR
28. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL
29. DERECHO AL ACCESO A LA INFORMACIÓN
30. DERECHO DE LOS CONSUMIDORES
31. DERECHO A LA PAZ Y A LA CONVIVENCIA PACÍFICA
32. DERECHOS FRENTE A DESPLAZAMIENTO DE COMUNIDADES VULNERABLES Y/O RELOCACIÓN DE COMUNIDADES
33. DERECHO A LA TRANSPARENCIA – CORRUPCIÓN

8.2.2. Derechos Laborales (Derecho 34)

Condiciones de Trabajo Decente

a. Trabajo Libre
b. Horas Laborales
c. Discriminación
   i. Igualdad de Género
   ii. Trabajadores Mayores (Adultos Mayores)
d. Desarrollo Humano
   i. Educación y Formación
   ii. Salario
   iii. Seguridad Social
e. Higiene - Salud & Seguridad
   i. Acoso Laboral
f. Libertad De Asociación y Libertad Sindical
   i. Negociación Colectiva - Dialogo Social
g. Trabajadores Migrantes
h. Trabajo Infantil

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

8.2.3. Situaciones de Especial Consideración

a. Derechos a ser considerados en Actividades en zonas/países con conflictos Armados o sociales
b. Derechos frente a acciones de fuerzas de seguridad
c. Relaciones con empresas de propiedad Estatal o con participación estatal.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

8.2.1. Derechos Humanos Civiles y Políticos - Económicos, Sociales y Culturales

1. DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD PERSONAL

Conceptos básicos

El derecho a la vida es uno de los derechos irrenunciables de todo ser humano siendo éste el de mayor magnitud dentro de los personalísimos, ya que reconoce y procura brindar protección, a la condición primaria de todo derecho, la vida.

El **derecho a la vida** es el derecho que se reconoce a cualquier ser humano y que lo protege de ser privado de la vida por terceros. Se considera un derecho humano fundamental. Es un derecho necesario para poder concretizar todos los demás derechos universales. Es un derecho que se reconoce por el simple hecho de estar vivo. El conjunto de normas internacionales existentes hacen referencia a un derecho inherente a la vida. Esto significa que el derecho a la vida está vinculado al carácter humano y a la dignidad de las personas. Constituye la prohibición formal de causar intencionadamente la muerte a una persona.

Ver **DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD PERSONAL** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

Es recogido por una multiplicidad de instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

Jurídicamente la noción de vida involucra varios aspectos: la vida humana en sus formas corporales y psíquicas; la vida social de las personas por medio de la cual éstos realizan obras en común, y la vida de la naturaleza que relaciona a los seres humanos con las demás especies vivientes. Estos tres aspectos, dentro de lo que representa el respeto por el derecho a la vida, hacen que el ser humano no solo sobreviva (que tenga funciones vitales) sino que viva plenamente en armoniosa integridad.

Entre los derechos del hombre, sin duda el más importante es este, ya que es la razón de ser de los demás. Integra la categoría de derechos civiles y de primera generación y está reconocido en numerosos tratados internacionales. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre los Derechos del Niño, el Pacto de San José de Costa Rica, la Convención para la Sanción del Delito de Genocidio, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanas y Degradantes. También, se deriva implícitamente del espíritu de nuestra Constitución Nacional.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

El derecho a la vida exige que nadie pueda ser privado de ella arbitrariamente, pues ello constituiría la privación de la existencia misma de la persona y de sus posibilidades de acceder al resto de las condiciones que la hacen plenamente humana.

La protección a la vida no solo trata de impedir la muerte de una persona, sino toda forma de maltrato, que haga su vida indigna. Atentan contra la vida, el genocidio (actos destructivos de un grupo por su nacionalidad, religión, raza o etnia) la desaparición forzada de personas (práctica que puede ser usual entre los gobiernos que ejercen terrorismo de estado,) la esclavitud, las torturas, y, en general, los malos tratos e inhumanos.

El derecho a la vida, a pesar de su importancia, puede legalmente ser avasallado en caso de guerra, por aplicación de la pena de muerte en aquellos Estados que ya la tengan establecida, y también en aquellos países que consideran el aborto como no punible. La existencia de excepciones, sean legales o no, plantea consideraciones éticas y morales controvertidas en relación con el derecho a la vida.

Por su parte, **el derecho a la integridad personal** se entiende como un conjunto de condiciones físicas, psíquicas y morales que le permiten al ser humano su existencia, sin sufrir ningún tipo de menoscabo en cualquiera de esas tres dimensiones. De tal modo se interrelaciona directamente con el derecho a la vida.

La **integridad física** hace referencia a la plenitud corporal del individuo; de allí que toda persona tiene derecho a ser protegida contra agresiones que puedan afectar o lesionar su cuerpo, sea destruyéndola o causándole dolor físico o daño a su salud.

La **integridad psíquica y moral** se concreta en la plenitud de facultades morales, intelectuales y emocionales; la inviolabilidad de la integridad psíquica se relaciona con el derecho a no ser obligado, constreñido o manipulado mentalmente contra su voluntad. De esta manera, prácticas que conllevan el aislamiento prolongado y la incomunicación coactiva a los que se ve sometida la víctima representan, por sí mismos, formas de tratamiento cruel e inhumano, lesivas de la integridad psíquica y moral de la persona y del derecho de todo detenido al respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

El derecho a la integridad psicofísica y moral no puede desligarse del derecho a la vida, en cuanto constituye el presupuesto de todos los derechos humanos. No obstante, es necesario precisar que el bien de la personalidad protegido a través del derecho a la integridad es la vida humana, pero no considerada en su totalidad como derecho a la existencia,

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

sino considerada parcialmente como derecho a no sufrir menoscabo en alguna de sus dimensiones fundamentales, sea corporal, psíquica o moral. Esta característica, entre otras, es la que permite distinguir el derecho a la integridad personal del derecho a la vida en sentido estricto.

Instrumentos

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 3 Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.
Artículo 5 Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 6

1. El derecho a la vida es inherente a la persona humana. Este derecho estará protegido por la ley. Nadie podrá ser privado de la vida arbitrariamente.
2. En los países en que no hayan abolido la pena capital sólo podrá imponerse la pena de muerte por los más graves delitos y de conformidad con leyes que estén en vigor en el momento de cometerse el delito y que no sean contrarias a las disposiciones del presente Pacto ni a la Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio. Esta pena sólo podrá imponerse en cumplimiento de sentencia definitiva de un tribunal competente.
3. Cuando la privación de la vida constituya delito de genocidio se tendrá entendido que nada de lo dispuesto en este artículo excusará en modo alguno a los Estados Partes del cumplimiento de ninguna de las obligaciones asumidas en virtud de las disposiciones de la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio.
4. Toda persona condenada a muerte tendrá derecho a solicitar el indulto o la conmutación de la pena de muerte. La amnistía, el indulto o la conmutación de la pena capital podrán ser concedidos en todos los casos.
5. No se impondrá la pena de muerte por delitos cometidos por personas de menos de 18 años de edad, ni se la aplicará a las mujeres en estado de gravidez.
6. Ninguna disposición de este artículo podrá ser invocada por un Estado Parte en el presente Pacto para demorar o impedir la abolición de la pena capital.

Convención Americana de Derechos Humanos

Artículo 4. Derecho a la Vida

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente.
2. En los países que no han abolido la pena de muerte, ésta sólo podrá imponerse por los delitos más graves, en cumplimiento de sentencia ejecutoriada de tribunal competente y de conformidad con una ley que establezca

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

tal pena, dictada con anterioridad a la comisión del delito. Tampoco se extenderá su aplicación a delitos a los cuales no se la aplique actualmente.

3. No se restablecerá la pena de muerte en los Estados que la han abolido.
4. En ningún caso se puede aplicar la pena de muerte por delitos políticos ni comunes conexos con los políticos.
5. No se impondrá la pena de muerte a personas que, en el momento de la comisión del delito, tuvieren menos de dieciocho años de edad o más de setenta, ni se le aplicará a las mujeres en estado de gravidez.
6. Toda persona condenada a muerte tiene derecho a solicitar la amnistía, el indulto o la conmutación de la pena, los cuales podrán ser concedidos en todos los casos. No se puede aplicar la pena de muerte mientras la solicitud esté pendiente de decisión ante autoridad competente.

Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.
3. La pena no puede trascender de la persona del delincuente.
4. Los procesados deben estar separados de los condenados, salvo en circunstancias excepcionales, y serán sometidos a un tratamiento adecuado a su condición de personas no condenadas.
5. Cuando los menores puedan ser procesados, deben ser separados de los adultos y llevados ante tribunales especializados, con la mayor celeridad posible, para su tratamiento.
6. Las penas privativas de la libertad tendrán como finalidad esencial la reforma y la readaptación social de los condenados.

Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanas y Degradantes

Artículo 2. - 1. Todo Estado parte tomará medidas legislativas, administrativas, judiciales o de otra índole eficaces para impedir los actos de tortura en todo territorio que esté bajo su jurisdicción. 2. En ningún caso podrán invocarse circunstancias excepcionales tales como estado de guerra o amenaza de guerra, inestabilidad política interna o cualquier otra emergencia pública como justificación de la tortura. 3. No podrá invocarse una orden de un funcionario superior o de una autoridad pública como justificación de la tortura.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Derecho a la Vida y a la Integridad y las empresas

Sectores directamente impactados: Todos los sectores, en cuanto a deber genérico de garantía. Considerado especialmente en situaciones de inestabilidad social, en zonas de conflictos armados; en países con regímenes autoritarios; en el uso de fuerzas de seguridad pública o privada.

Aspectos especiales: Uso de sustancias químicas o perjudiciales a la salud, Higiene y Salud laboral, uso de fuerzas de seguridad frente a reclamos (sociales o laborales)

Derechos relacionados: derecho a la salud, derecho a un ambiente sano.

2. DERECHO DE PROPIEDAD

Conceptos básicos

El concepto de propiedad describe al derecho o facultad de los seres humanos para tomar posesión de una determinada cosa. En Derecho, el dominio o propiedad, es el poder directo e inmediato sobre un objeto o bien, por la que se atribuye a su titular la capacidad de disponer del mismo sin más limitaciones que las que imponga la ley; implica el ejercicio de las facultades jurídicas más amplias que el ordenamiento jurídico concede sobre un bien.

En un sentido sociológico o político, la propiedad puede ser considerada como una institución de carácter social que engloba a los derechos y las obligaciones que definen las relaciones entre individuos y grupos.

El derecho de propiedad debe ser entendido como un derecho humano en la medida que es un medio para realizar el proyecto de vida personal de cada individuo. Cuando el fin de este derecho es, por el contrario, meramente acrecentar la

Ver **DERECHO DE PROPIEDAD** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

relación entre el sujeto y la cosa que posee, entonces el derecho de propiedad no es necesariamente un compartimento del ordenamiento jurídico de los derechos humanos.

La posesión de cosas materiales y de bienes inmateriales, según la clásica distinción correspondiente a la doctrina nacional, es un presupuesto del ejercicio de un conjunto multiforme de derechos (el derecho a la vivienda y al trabajo, por ejemplo) y se subsume en el concepto de dignidad, que es la materia fundante del derecho en su totalidad.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que los derechos humanos excluyen la protección de la relación que se establece entre una persona jurídica (empresa) y una cosa. Además, ha realizado algunas consideraciones al respecto en el caso Cantos, en el que puntualizó que esa unión entre la persona y la cosa puede tener el fin sustancial de proveer al sujeto de esa relación los medios básicos para una subsistencia digna. De tal modo, es perceptible una evolución diacrónica en la conformación del derecho de propiedad como un derecho humano.

El derecho de propiedad, como derecho humano, se edifica sobre la base de dos sustratos esenciales: el primero es ese grupo de cosas necesarias en términos razonables para el desarrollo del sujeto; mientras que el segundo es el producto del trabajo personal e intelectual de la persona, es decir, las cosas materiales o inmateriales que a partir de su interacción con el mundo externo son creadas o producidas.

La propiedad es el principal derecho civil después del derecho a la vida. Desde el punto de vista político y social, el sujeto actual tiene un patrón de conducta consistente en la adquisición de dinero como medio convencional de comercio. El artículo 14 de la Constitución Nacional consagra en su texto el derecho de cada quien "de usar y disponer de su propiedad", mientras que el artículo 17 añade que "la propiedad es inviolable y ningún habitante de la Nación puede ser privado de ella, sino en virtud de sentencia fundada en la ley" o por medio de una expropiación por causa de utilidad pública, previamente indemnizada. El Pacto de San José de Costa Rica, en su artículo 21, asevera que la indemnización en caso de expropiación debe ser justa y prohíbe la usura y toda forma de explotación del hombre por el hombre. En términos similares se expresan la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su artículo 23 y el artículo 17 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, igualmente ratificadas por nuestro país.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Instrumentos

Constitución Nacional

Artículo 14.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

Artículo 17.- La propiedad es inviolable, y ningún habitante de la Nación puede ser privado de ella, sino en virtud de sentencia fundada en ley. La expropiación por causa de utilidad pública, debe ser calificada por ley y previamente indemnizada. Sólo el Congreso impone las contribuciones que se expresan en el Artículo 4º. Ningún servicio personal es exigible, sino en virtud de ley o de sentencia fundada en ley. Todo autor o inventor es propietario exclusivo de su obra, invento o descubrimiento, por el término que le acuerde la ley. La confiscación de bienes queda borrada para siempre del Código Penal argentino. Ningún cuerpo armado puede hacer requisiciones, ni exigir auxilios de ninguna especie.

Convención Americana de Derechos Humanos

Artículo 21. Derecho a la Propiedad Privada

1. Toda persona tiene derecho al uso y goce de sus bienes. La ley puede subordinar tal uso y goce al interés social.
2. Ninguna persona puede ser privada de sus bienes, excepto mediante el pago de indemnización justa, por razones de utilidad pública o de interés social y en los casos y según las formas establecidas por la ley.
3. Tanto la usura como cualquier otra forma de explotación del hombre por el hombre, deben ser prohibidas por la ley.

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 17

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.
2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.
3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Artículo 23. Toda persona tiene derecho a la propiedad privada correspondiente a las necesidades esenciales de una vida decorosa, que contribuya a mantener la dignidad de la persona y del hogar.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Derecho a Propiedad y las empresas

Sectores directamente impactados: Recursos Humanos, Finanzas (en la definición de proyecto o en la definición de salarios), Legales, Desarrollo de Proyectos, Higiene y Seguridad Laboral, Ambiente.
Aspectos especiales: Titularidad de las tierras en las que se defina realizar un proyecto. Derechos de autor en la realización de proyectos para la empresa. Inviolabilidad de las pertenecías de los trabajadores. Ejercicio abusivo de la propiedad.
Derechos relacionados: Derecho a vivienda digna, Derecho de propiedad intelectual (derechos de autor), Derecho a la privacidad/intimidad, Acceso al Agua, Derecho a un ambiente sano.

3. DERECHO A LA PRIVACIDAD, A LA INTIMIDAD Y AL HONOR

Conceptos básicos

El derecho a la privacidad es un derecho humano, reconocido ampliamente en la comunidad internacional, que restringe toda interferencia ajena en la esfera reservada y personal de los individuos. Cada quien tiene derecho a practicar actividades en privado sin que nadie intervenga en su desarrollo, toda vez que estas actividades tengan un fin lícito y no perjudiquen al orden público o a un tercero. El derecho a la intimidad consiste en la defensa de la persona en su totalidad a través de un muro que prohíbe publicar o dar a conocer datos sobre temas como la religión, la política o la vida íntima.

La privacidad puede ser definida como aquel ámbito de la vida personal de un individuo, que (según su voluntad) se desarrolla en un espacio reservado y debe mantenerse con carácter confidencial.

Ver **DERECHO A LA PRIVACIDAD, A LA INTIMIDAD Y AL HONOR** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Por otro lado, y según el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, la "privacidad" se define como el *"ámbito de la vida privada que se tiene derecho a proteger de cualquier intromisión"*. Por su parte, "intimidad" se define como *"zona espiritual íntima y reservada de una persona o de un grupo, especialmente de una familia"*.

La privacidad engloba dos conceptos fundamentales. Por un lado, la autonomía, entendida como el derecho a elegir libremente un proyecto de vida propio. Por otro, la intimidad, que ampara la confidencialidad de ciertos elementos del espacio privado de la persona.

La intimidad se vincula especialmente con el concepto de imagen, buen nombre y más generalmente con la noción de honor.

En conjunto, las normas sobre privacidad e intimidad protegen jurídicamente un ámbito de libre autonomía personal, así como acciones, hechos y datos que, conforme a usos y costumbres de una sociedad, están reservadas al individuo y cuya divulgación implica un daño real o potencial.

En el ámbito local, existe una extensa tradición legislativa cuya finalidad es hacer efectivo este derecho. La Constitución Nacional Argentina expresa en su artículo 19 el carácter inalienable de las acciones privadas de los hombres, así como la incapacidad de los jueces para juzgarlas. El artículo 18 agrega que el domicilio, la correspondencia y los papeles privados son inviolables, salvo en los casos que la ley excepcionalmente justifique.

A nivel internacional, son diversos los instrumentos de los cuales surge la protección de este derecho. La Declaración de Derechos Humanos y el Pacto de Derecho Civiles y Políticos, así como el Pacto de San José de Costa Rica a nivel regional, reconocen la importancia de la honra y la dignidad del individuo, como también del particular espacio que sólo a él le está reservado. En el Sistema de Naciones Unidas, la privacidad es un tópico que se trata periódicamente en la agenda de muchos de sus órganos.

Los tiempos contemporáneos han planteado desafíos para entender y defender integralmente el derecho a la privacidad. El desarrollo de la sociedad de la información, la expansión de la informática y de las telecomunicaciones, configuran nuevas amenazas que han de ser afrontadas desde diversas perspectivas metodológicas.

Las fronteras entre lo público y lo privado se han difuminado con el surgimiento de las redes sociales y el correo electrónico y aún no existe una clara legislación internacional que regule la legalidad o ilegalidad de las acciones que se efectúan en la virtualidad.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

En el año 2014, se publicó un informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos que examinó con precisión la cuestión del derecho a la privacidad en la era digital y sus implicancias alrededor del mundo. Hay una voluntad presente de todas las naciones de conformar, paulatinamente, un derecho sobre la privacidad en el ámbito informático tanto en dimensiones locales como internacionales, que asegure los derechos de los individuos y los proteja de potenciales abusos.

En tal sentido, debe recalcarse que el fundamento del derecho a la privacidad es, sin duda, la libertad individual, debiéndose respetar los proyectos de vida particulares que puedan tener los individuos, sin interferir en ellos, así como la confidencialidad de los hechos y actos propios de la esfera privada.

Instrumentos

Constitución Nacional

Artículo 18: "El domicilio es inviolable, como también la correspondencia epistolar y los papeles privados; y una ley determinará en qué casos y con qué justificativos podrá procederse a su allanamiento y ocupación."
Artículo 19: "Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados."

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 12: Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 17

1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación.
2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Pacto de San José de Costa Rica

Artículo 11: Protección de la honra y dignidad.

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.
2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.
3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Derecho a la Privacidad, a la Intimidad y al Honor y las empresas

Sectores directamente impactados: Recursos Humanos, Higiene y Seguridad Laboral, Legales, Finanzas, áreas informáticas/sistemas.
Aspectos especiales: Pertenecías del trabajador, Garantía de intimidad en vestuarios y sanitarios, información sensible de los trabajadores, exámenes preocupacionales, acoso laboral.
Derechos relacionados: Derecho a la salud, Derecho a la no discriminación, libertad de expresión, libertad religiosa, Derecho a la identidad, Derecho a la salud.

4. DERECHO A LA IDENTIDAD

Conceptos básicos

El derecho a la identidad es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, y es necesario para poder beneficiarse de los otros derechos fundamentales.Se trata deun conjunto de atributos, de calidades, tanto de carácter biológico como los referidos a la personalidad que permiten precisamente la individualización de un sujeto en sociedad.

Desde el momento de su nacimiento, toda persona tiene derecho a obtener una identidad. Ésta incluye el nombre, el apellido, la fecha de nacimiento, el sexo y la nacionalidad. Es la prueba de la existencia de una persona como parte de una sociedad, como individuo que forma parte de un todo; es lo que la caracteriza y la diferencia de las demás.

Todos los niños tienen derecho a poseer una identidad oficial, es decir, a tener un nombre, un apellido, una nacionalidad y a conocer la identidad de sus progenitores.

Ver **DERECHO A LA IDENTIDAD** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Para ello, el primer paso es inscribir el nacimiento en los registros públicos y de esa forma contar con un nombre y una nacionalidad. El registro civil universal es la base para proporcionar a las personas la capacidad jurídica que el Estado otorga. Es decir, será reconocido como miembro de la sociedad, por lo que tendrá una serie de derechos y obligaciones. Además, tendrá acceso a los diferentes servicios necesarios para desarrollarse y construir su vida y su porvenir, como la educación y la sanidad.

En Argentina, la inscripción al momento del nacimiento en el registro civil está garantizada en forma gratuita para todos los niños y niñas. Si bien no hay datos oficiales específicos al respecto, tomando en cuenta los nacimientos registrados y su anotación posterior en el registro civil, se puede estimar que el 90.7% de los niños y niñas recién nacidos son registrados, hecho que implica el paso previo para obtener un documento de identidad. De vital importancia es la reglamentación de la Ley de Protección Integral a los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes que reconoció la obligatoriedad y gratuidad del primer documento nacional de identidad para todos los niños, niñas y adolescentes.

Desde su nacimiento, toda persona tiene derecho a adquirir una nacionalidad. Según las circunstancias en que se adquiera, ésta puede ser de dos tipos:

- **Nacionalidad originaria o de sangre:** el niño adquiere la nacionalidad de sus padres desde el momento de su nacimiento.
- **Nacionalidad por residencia:** aunque sus padres posean otra nacionalidad, el niño adquiere la nacionalidad del territorio en el que nace.

La nacionalidad se obtiene al registrarse en el Registro Civil. Es un elemento muy importante, ya que, en primer lugar, supone el vínculo entre la persona y la ciudadanía y, en segunda instancia, constituye la pertenencia de una persona a una nación. En definitiva, establece la calidad de una persona en razón del nexo político y jurídico que la une a la población constitutiva de un Estado.

El derecho a la identidad personal presenta en su contenido dos aspectos diversos que, asociados, son valorados como bienes jurídicos dignos de protección por el ordenamiento jurídico. Una dimensión está relacionada con la identificación del sujeto: nombre, nacionalidad, imagen, su emplazamiento en un estado familiar, su identidad genética. En la otra dimensión, todo lo asociado al plan de vida del sujeto, su sistema de valores, sus creencias, su ideología, bagajes culturales, entorno social, sus acciones sociales.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Derecho a la identidad biológica

El derecho a la identidad biológica posee diferentes aristas de estudio. La referida a la filiación, es decir, el derecho de una persona a conocer quiénes son biológicamente sus padres, aspecto muchas veces conflictivos en caso de adopción. También se encuentra relacionado con el derecho de menores que fueron sustraídos de sus padres/familias durante o mediante procesos ilegales. En el presente documento simplemente se enunciarán algunos conceptos genéricos.

Es carácter medular de la aspiración del ser humano conocer quiénes lo han engendrado. El derecho a la verdadera filiación se condice con el derecho a la identidad, y demanda que existan normas jurídicas que no obstaculicen que el ser humano sea tenido legalmente como hijo de quien biológicamente es hijo. En este sentido, reconocido es que el derecho del hijo a conocer su verdadera identidad está por encima del derecho de los padres a resguardar su intimidad, y en caso de contraposición entre ambos derechos el primero debe prevalecer. Así lo reconoce la normativa internacional de protección de la niñez.

Derecho a la identidad y diversidad – Sexo y género

Diversidad sexual es un término que se usa para referirse a la diversidad dentro de la orientación sexual. La diversidad sexual incluye también a todas las formas de identidad sexual, tanto si son definidas como indefinidas (teoría queer). En este sentido, socialmente se reivindica la aceptación de cualquier forma de ser, con iguales derechos, libertades y oportunidades, dentro del marco de los derechos humanos.

Abordar la orientación sexual e identidad de género implica rescatar el significado profundo de convivir en una sociedad plural y poner en valor la diversidad.

Es relevanteincorporar en nuestras reflexiones que no importa si se habla de un grupo grande opequeño, si son muchas o pocas las personas gays, lesbianas o trans: todas son igualmente importantes, por lo tanto el respeto y los derechos deben ser siempre reconocidos. Suele ser habitual escuchar que cuando alguien se refiere a personas travestis se le anteponga el artículo masculino “el” y no el femenino “ella”. Recordemos que la identidad de género es una categoría autopercibida, por lo tanto si una persona adopta una identidad femenina, tenemos que referirnos a ella en femenino, y si la identidad que asume es masculina, tenemos que tratarla en masculino. Puede ocurrir que estemos ante una persona cuya identidad de género no sea lo suficientemente explícita o clara para nosotros/as y dudemos en usar el masculino “el” o el femenino“ella”: en estos casos lo más indicado es preguntarle a la persona cómo se llama.

En muchos lugares del mundo se vienen produciendo importantes modificaciones en relación al marco normativo vinculado con la orientación sexual e identidad de género.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

La introducción del matrimonio entre personas del mismo sexo, matrimonio homosexual o matrimonio gay a través de la Ley 26.618, publicada en el Boletín Oficial el día 22 de julio de 2010, se traduce en significativos cambios en la materia. Esta legislación permitió la igualación de derechos en el seno de la sociedad, habilitando asimismo el pleno desarrollo de la identidad de aquellas personas que optan por una orientación sexualdistinta de la heterosexual.

Por su lado, la ley de identidad de género de Argentina que lleva el número 26.743,1 permite que las personas trans (travestis, transexuales y transgéneros) sean inscriptas en sus documentos personales con el nombre y el sexo de elección. Además ordena que todos los tratamientos médicos de adecuación a la expresión de género sean incluidos en el Programa Médico Obligatorio, lo que garantiza una cobertura de las prácticas en todo el sistema de salud, tanto público como privado. Sancionada el 9 de mayo de 2012, es la única ley de identidad de género del mundo que, conforme las tendencias en la materia, no patologiza la condición trans.

De esta manera, Argentina a la vez que amplía derechos para sectores históricamente postergados, tiene legislación que castiga la discriminación por cualquier motivo (Ley Nº 23592 de Actos Discriminatorios).

¿Pertinencia de hablar de género y no de sexo?
Actualmente es común ver que los términos "género" y "sexo" se utilicen de manera indistinta, sin embargo desde un aspecto que evite situaciones que pueden considerarse como discriminatorias aparece como conveniente distinguir entre ambos términos.

La distinción entre sexo y género parte de una serie de estudios por los cuales se distingue el concepto de sexo como una característica natural o biológica, del concepto degénero, una significación cultural que hace referencia a un conjunto de roles.

La definición utilizada por la OMS (Organización Mundial de la Salud) de "género" se refiere a los roles socialmente construidos, los comportamientos, actividades y atributos que una sociedad dada considera apropiados para los hombres y las mujeres. «Masculino» y «femenino» son categorías de género.

La GLAAD (Alianza Gay y Lésbica contra la Difamación, en inglés) hace una distinción entre sexo y género en su Guía de referencia para medios de comunicación. El sexo sería una clasificación de las personas como masculinas o femeninas en el momento del nacimiento, basada en características corporales biológicas como la dotación cromosómica, las hormonas, los órganos reproductores internos y la

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

genitalidad. En cambio la identidad de género es "la sensación interna, personal, que tiene cada persona acerca de si es un hombre o una mujer (o un niño o una niña)".

El sexo viene determinado por la naturaleza. En cambio, el género, se aprende, puede ser educado, cambiado y manipulado.

El enfoque de género trata de humanizar la visión del desarrollo. El desarrollo humano debe basarse en la equidad de género.

En razón de ello, muchas veces aparece como apropiado hablar o requerir información en base al "género" y no al "sexo".

Sin perjuicio de ello, debe también considerarse cada situación en especial guardando cuidado de identificar derechos que eventualmente podrían verse involucrados, como los de libertad religiosa o el derecho a la privacidad.

En otro orden de ideas, puede hablarse de "construcción de identidad cultural", que implica un proceso de individualización por los propios actores para los que son fuentes de sentido y aunque se puedan originar en las instituciones dominantes, sólo lo son si los actores sociales las interiorizan y sobre esto último construyen su sentido.

De alguna manera, se puede interpretar que se están reforzando las propuestas tendientes a reconocer los procesos de identificación en situaciones de policulturalismo o momentos de identificación que se dan en la sociedad-red, emergiendo pequeños grupos y redes (en plural).

Instrumentos

Ley 26.743

Artículo 1º — *Derecho a la identidad de género.* Toda persona tiene derecho:

a. Al reconocimiento de su identidad de género;
b. Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;
c. A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

Matrimonio Civil - Ley 26.618 - Código Civil. Modificación.

Artículo 2º — Sustitúyese el artículo 172 del Código Civil, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 172: Es indispensable para la existencia del matrimonio el pleno y libre consentimiento expresado personalmente por ambos contrayentes ante la autoridad competente para celebrarlo.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.

El acto que careciere de alguno de estos requisitos no producirá efectos civiles aunque las partes hubieran obrado de buena fe, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Ley Nº 23.849
Artículo 8

1. Los Estados Partes se comprometen a respetar, el derecho del niño a preservar su identidad, incluidos la nacionalidad, el nombre y las relaciones familiares de conformidad con la ley sin injerencias ilícitas.

2. Cuando un niño sea privado ilegalmente de algunos de los elementos de su identidad o de todos ellos, los Estados Partes deberán prestar la asistencia y protección apropiadas con miras a restablecer rápidamente su identidad.

En ninguno de los principales instrumentos - Declaración Universal de Derechos Humanos, los dos Pactos, Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José-, encontraremos de modo explícito una norma concreta que refiera un derecho a la identidad.

Debe destacarse que aparecen nociones más explícitas sobre este término en la Convención de Derechos del Niño y en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, refiriéndose en este último caso de identidad de los pueblos.

Sin perjuicio de ello, en varios de los principales instrumentos encontramos referencias más o menos directas al derecho a la identidad y/o a algunos de sus componentes esenciales.

Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)
Artículo 7: "el niño será inscripto inmediatamente después de su nacimiento y tendrá derecho desde que nace a un nombre, a adquirir una nacionalidad y, en la medida de lo posible, a conocer a sus padres y a ser cuidado por ellos."
Artículo 8: "los Estados Partes se comprometen a respetar el derecho del niño a preservar su identidad, incluídos la nacionalidad, el nombre y las relaciones familiares (...)"

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948
Artículo 15.
"Todo ser humano tienen derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica".
Artículo 6.
"Todos tienen derecho a la nacionalidad".

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948
Artículo 19.
"Toda persona tiene derecho a que se le reconozca en cualquier parte como sujeto de derechos y obligaciones, y a gozar de los derechos civiles fundamentales"
Artículo 17
"Toda persona tiene derecho a la nacionalidad que legalmente le corresponda".

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
Artículo 16
Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.
Artículo 24
2. Todo niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y deberá tener un nombre.
3. Todo niño tiene derecho a adquirir una nacionalidad.

Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
Artículo 13
1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Derecho a la Identidad y las empresas
Sectores directamente impactados: todas las áreas.
En especial, Recursos Humanos, relaciones laborales, Relaciones con la comunidad, RSE, Legales,
Aspectos especiales: necesidad de capacitación interna ante la diversidad, sistemas de adecuación de en caso de cambio de sexo, sistemas que acompañen la registración de personas indocumentadas y de los recién nacidos, trabajadores migrantes, trabajo infantil, conflictos interpersonales en el ámbito laboral
Derechos relacionados: derecho al honor, derecho a la privacidad, derecho a la salud, derecho a la libertad de pensamiento, derecho a la circulación, derecho a la vida familiar, derecho a condiciones habitacionales dignas, derecho a la educación, derecho a la no discriminación, derecho a la igualdad, derecho delniño, acceso a la información.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

5. DERECHO A LA EDUCACIÓN

Conceptos básicos

El derecho a la educación es un derecho fundamental de todos los seres humanos que les permite adquirir conocimientos y alcanzar así una vida social plena. El derecho a la educación es vital para el desarrollo económico, social y cultural de todas las sociedades. La educación resulta esencial para ejercitar todos los demás derechos. Con educación se promueve la libertad y la autonomía personal y genera importantes beneficios para el desarrollo. Es una herramienta de inclusión social de gran importancia.

El derecho a la educación debe entenderse en un sentido amplio, no limitándolo únicamente al acceso a la escolarización formal y tampoco a una garantía que el Estado debe asegurar únicamente a los niños, niñas y adolescentes, puesto que se trata de un derecho humano que, por definición, todas las personas, independientemente de su edad, pueden y deben exigir.

Ver **DERECHO A LA EDUCACIÓN** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

Características esenciales del derecho a la educación:

- Disponibilidad: Debe haber escuelas o instituciones educativas que cubran la totalidad de la población.
- Aceptabilidad: Los programas de estudio tienen que ser adecuados culturalmente y de buena calidad; aceptables por los titulares del derecho, alumnos y padres.
- Adaptabilidad: Los programas deben adecuarse a los cambios de la sociedad.
- Accesibilidad: No se puede prohibir el acceso a la educación, ya sea por color de piel o religión que ejerza o por razones culturales o físicas.

Resulta necesario restituirle a la educación su sentido substancial y profundo, consistente en lograr el desarrollo de la personalidad y dignidad humana, reconociendo que se trata de un derecho de permanente práctica que debe tutelarse en el marco de la convergencia y el aprendizaje de todos los demás derechos humanos.

Los instrumentos normativos de las Naciones Unidas y la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura) estipulan las obligaciones jurídicas internacionales del derecho a la educación. Estos instrumentos promueven y desarrollan el derecho de cada persona a disfrutar del acceso a la educación de calidad, sin discriminación ni exclusión.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Resultará vital para la sociedad en general, comprender que la educación permite la realización de todos los derechos humanos, y que con la construcción del conocimiento se hace posible la dignificación de la vida, siendo también un derecho civil, político, económico y cultural.

Educación formal, informal y no formal

En general, se distingue frecuentemente entre aprendizaje (o educación) formal, informal y no formal. La diferencia entre estas categorías y, especialmente entre las dos últimas (informal y no formal), no siempre es nítida y se presta a confusión.

El concepto de aprendizaje permanente ha pasado a ocupar un lugar prominente en el ámbito de la educación. La Comisión Europea subrayó la complementariedad de los aprendizajes formal, no formal e informal en este contexto, y en su Comunicación «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente» ofrece las siguientes definiciones que siguen el modelo clásico:

«**Educación formal:** aprendizaje ofrecido normalmente por un centro de educación o formación, con carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y que concluye con una certificación. El aprendizaje formal es intencional desde la perspectiva del alumno.
Educación informal: aprendizaje que se obtiene en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. No está estructurado (en objetivos didácticos, duración ni soporte) y normalmente no conduce a una certificación. El aprendizaje informal puede ser intencional pero, en la mayoría de los casos, no lo es (es fortuito o aleatorio).
Educación no formal: aprendizaje que no es ofrecido por un centro de educación o formación y normalmente no conduce a una certificación. No obstante, tiene carácter estructurado (en objetivos didácticos, duración o soporte). El aprendizaje no formal es intencional desde la perspectiva del alumno».

Otras definiciones

Educación informal:

- La educación informal es aquella que se da de forma no intencional y no planificada, en la propia interacción cotidiana.
- La educación informal es la acción difusa y no planificada que ejercen las influencias ambientales. No ocupa un ámbito curricular dentro de las instituciones educativas y, por lo general, no es susceptible de ser planificada. Se trata de una acción educativa no organizada, individual, provocada a menudo por la interacción con el ambiente en ámbitos como la vida familiar, el trabajo y la información recibida por los medios de comunicación. Por ejemplo, la educación que se recibe en lugares de vivencia y de relaciones sociales (familia, amigos,...) no está organizada, de modo que el sujeto es parte activa tanto de su educación como de la de los demás.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Educación formal:

- Es aquel ámbito de la educación que tiene carácter intencional, planificado y reglado. Se trata aquí de toda la oferta educativa conocida como escolarización obligatoria, desde los primeros años de educación infantil hasta el final de la educación secundaria.
- Es la educación que se transmite en instituciones reconocidas, sobre todo el colegio en sus múltiples variantes, y que responde a un currículum establecido, normalmente controlado por el Gobierno u otras instituciones. Tiene diferentes grados de obligatoriedad según el sistema educativo de cada país

Educación no formal:

- La educación no formal se da en aquéllos contextos en los que, existiendo una intencionalidad educativa y una planificación de las experiencias de enseñanza-aprendizaje, éstas ocurren fuera del ámbito de la escolaridad obligatoria. Cursos de formación de adultos, la enseñanza de actividades de ocio o deporte. La diferenciación entre educación formal y no formal es, sin lugar a dudas, compleja.
- Es la acción que no se encuentra totalmente institucionalizada pero sí organizada de alguna forma. Representan actividades educativas de carácter opcional, complementario, flexibles y variadas, raramente obligatorias. Son organizadas por la escuela o bien por organismos o movimientos juveniles, asociaciones culturales o deportivas, etc. Así, aunque no se encuentra totalmente institucionalizada, sí está organizada de alguna forma pues comprende un proceso dirigido a la obtención de algún nivel de aprendizaje, aunque no de un título académico.
- La educación no-formal tiene un sentido muy amplio. Llamamos educación no-formal a todas aquellas intervenciones educativas y de aprendizaje que se llevan a cabo en un contexto extraescolar. Con ello incluimos la educación de adultos, la educación vocacional, la educación de las habilidades para la juventud, la educación básica para los niños que no asisten a la escuela y la educación para los mayores dentro del contexto de la educación para toda la vida. Una de las características de la educación no-formal es que su enfoque está centrado en el discente. La educación no-formal no se limita a lugares o tiempos de programación específicos, como en la educación formal. La educación no formal puede proveerse de una forma muy flexible que debe ser promocionado en el futuro.

La UNESCO promociona la integración de la educación no-formal con la formal. La educación no formal tiene un potencial enorme en los sistemas de aprendizaje o sistemas educativos del futuro.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Instrumentos

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
Artículo 26: "Toda persona tiene derecho a la educación".

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
Artículo 13: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz.

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio de este derecho:
a) La enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente; b) La enseñanza secundaria, en sus diferentes formas, incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional, debe ser generalizada y hacerse accesible a todos, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita; c) La enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita; d) Debe fomentarse o intensificarse, en la medida de lo posible, la educación fundamental para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria; e) Se debe proseguir activamente el desarrollo del sistema escolar en todos los ciclos de la enseñanza, implantar un sistema adecuado de becas, y mejorar continuamente las condiciones materiales del cuerpo docente".

Artículo 14: "Todo Estado Parte en el presente Pacto que, en el momento de hacerse parte en él, aún no haya podido instituir en su territorio metropolitano o en otros territorios sometidos a su jurisdicción la obligatoriedad y la gratuidad de la enseñanza primaria, se compromete a elaborar y adoptar, dentro de un plazo de dos años, un plan detallado de acción para la aplicación progresiva, dentro de un número razonable de años fijado en el plan, del principio de la enseñanza obligatoria y gratuita para todos".

Convención sobre los Derechos del Niño (1989)
Artículo 28: "Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a la educación y, a fin de que se pueda ejercer progresivamente y en condiciones de igualdad de oportunidades ese derecho, deberán en particular:

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

a) Implantar la enseñanza primaria obligatoria y gratuita para todos; b) Fomentar el desarrollo, en sus distintas formas, de la enseñanza secundaria, incluida la enseñanza general y profesional, hacer que todos los niños dispongan de ella y tengan acceso a ella y adoptar medidas apropiadas tales como la implantación de la enseñanza gratuita y la concesión de asistencia financiera en caso de necesidad; c) Hacer la enseñanza superior accesible a todos, sobre la base de la capacidad, por cuantos medios sean apropiados; d) Hacer que todos los niños dispongan de información y orientación en cuestiones educacionales y profesionales y tengan acceso a ellas; e) Adoptar medidas para fomentar la asistencia regular a las escuelas y reducir las tasas de deserción escolar.

Los Estados Partes adoptarán cuantas medidas sean adecuadas para velar por que la disciplina escolar se administre de modo compatible con la dignidad humana del niño y de conformidad con la presente Convención.
Los Estados Partes fomentarán y alentarán la cooperación internacional en cuestiones de educación, en particular a fin de contribuir a eliminar la ignorancia y el analfabetismo en todo el mundo y de facilitar el acceso a los conocimientos técnicos y a los métodos modernos de enseñanza. A este respecto, se tendrán especialmente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo".

Artículo 29: "Los Estados Partes convienen en que la educación del niño deberá estar encaminada a: a) Desarrollar la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física del niño hasta el máximo de sus posibilidades; b) Inculcar al niño el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales y de los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas; c) Inculcar al niño el respeto de sus padres, de su propia identidad cultural, de su idioma y sus valores, de los valores nacionales del país en que vive, del país de que sea originario y de las civilizaciones distintas de la suya; d) Preparar al niño para asumir una vida responsable en una sociedad libre, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia, igualdad de los sexos y amistad entre todos los pueblos, grupos étnicos, nacionales y religiosos y personas de origen indígena; e) Inculcar al niño el respeto del medio ambiente natural.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)
Artículo 10: "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a. Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

b. Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad;
c. La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza;
d. Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
e. Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer;
f. La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
g. Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;
h. Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965)
Artículo 5: "Los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes:
v) El derecho a la educación y la formación profesional"

Derecho a la Educación y las empresas

Sectores directamente impactados: Recursos Humanos, RSE, Relaciones con la comunidad, áreas productivas, Institucionales.
Aspectos especiales: temas vinculados a los grupos vulnerables, comunidades originarias; educación formal, no formal e informal, capacitación interna, facilidades de realizar estudios, becas - incluso a familiares de empleados, acompañamiento a instituciones educativas.
Derechos relacionados: acceso a la información, autodeterminación, discriminación, igualdad de oportunidades, derecho de los pueblos indígenas, libertad de pensamiento y de expresión, derechos del niño, de los adultos mayores.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

6. DERECHO AL DEBIDO PROCESO - DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY

Conceptos básicos

El Debido Proceso se rige por una serie de principios y garantías básicas que aseguran la tutela judicial efectiva de los derechos fundamentales de todas las personas.
El Debido Proceso es un principio legal por el cual el Estado debe respetar todos los derechos legales que posee una persona según la ley. El debido proceso establece que el gobierno está subordinado a las leyes del país que protegen a las personas del Estado.

El Estado, por vía del Poder Judicial, posee el control y la decisión respecto a conflictos que tengan que ver con la interpretación o violación de la ley. En consecuencia, una persona puede resultar sancionada o lesionada en sus intereses. En ese sentido, es indispensable que, en un Estado de derecho, toda sentencia judicial deba basarse en un proceso previo legalmente tramitado que garantice en igualdad las prerrogativas de todos los que actúen o tengan parte en el mismo. Quedan prohibidas, por tanto, las sentencias dictadas sin un proceso previo. Esto es especialmente importante en el área penal.

La exigencia de legalidad del proceso también es una garantía de que el juez deberá ceñirse a un determinado esquema de juicio, sin poder inventar trámites a su gusto.

No existe un catálogo estricto o limitativo de garantías que se consideren como pertenecientes al Debido Proceso. Sin embargo, en general, pueden considerarse las siguientes como las más importantes: el principio de legalidad; igualdad ante la ley; principio de publicidad procesal; derecho de acceso a la jurisdicción, a ser juzgado por un juez competente, independiente e imparcial; derecho a un trato humano, a un juicio justo.

Esencialmente el derecho al Debido Proceso es el derecho de toda persona a ser oída públicamente, y por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones. Es un derecho de especial importancia y naturaleza porque tutela todos los demás derechos fundamentales de las personas.

El concepto del Debido Proceso envuelve el desarrollo progresivo de prácticamente todos los derechos fundamentales, asegurando su vigencia y eficacia. En la

Ver **DERECHO AL DEBIDO PROCESO** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

actualidad, el Debido Proceso está consagrado tanto en el orden internacional como en los diferentes ordenes nacionales.

Igualdad ante la Ley

El principio de igualdad ante la ley es el que establece que todos los seres humanos son iguales ante la ley, sin que existan privilegios ni prerrogativas de sangre o títulos nobiliarios. Es un principio esencial de la democracia. El principio de igualdad ante la ley es incompatible con sistemas legales de dominación como la esclavitud, la servidumbre, el colonialismo o la desigualdad por sexo o religión.

Igualdad ante la ley, es el conjunto de deberes, derechos y garantías del ordenamiento jurídico. El contenido de las leyes sea igual para todos, o desigual si así corresponde, sobre la fase o en función de la justicia. Igualdad ante la ley, implica que todos debemos cumplir el mandato de la ley, no sólo los órganos del Estado, como asimismo, tales órganos deben interpretar y aplicar el ordenamiento jurídico, sin incurrir en discriminación.

La garantía del Debido Proceso involucra a las empresas tanto en su ámbito interno como externo. En primer lugar, es importante identificar la importancia de la internalización del Debido Proceso en prácticas diarias de la empresa, en sus relaciones laborales, no solo en caso de conflicto. Esto puede suponer ante sanciones disciplinarias, por ejemplo, la garantía de que el trabajador pueda ejercer su derecho a ser oído, a ofrecer prueba, a contar con una decisión fundada y tener la posibilidad de solicitar la revisión de la decisión, en los casos pertinentes. Asimismo, este Debido Proceso debe tenerse en consideración incluso en el ejercicio del ius variandi (derecho a cambiar las condiciones laborales) del empleador, siendo pertinente la implementación de procesos de información, de publicidad, de igualdad.

En el ámbito externo, debe contribuir al respeto de este derecho por parte de los Estados.

Instrumentos

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 10: "Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal".

Artículo 11: "Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

comisión del delito".

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 14: "Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil (…). Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

a. A ser informada sin demora, en un idioma que comprenda y en forma detallada, de la naturaleza y causas de la acusación formulada contra ella;
b. A disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección;
c. A ser juzgado sin dilaciones indebidas;
d. A hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o ser asistida por un defensor de su elección; a ser informada, si no tuviera defensor, del derecho que le asiste a tenerlo, y, siempre que el interés de la justicia lo exija, a que se le nombre defensor de oficio, gratuitamente, si careciere de medios suficientes para pagarlo;
e. A interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y a obtener la comparecencia de los testigos de descargo y que éstos sean interrogados en las mismas condiciones que los testigos de cargo;
f. A ser asistida gratuitamente por un intérprete, si no comprende o no habla el idioma empleado en el tribunal;
g. A no ser obligada a declarar contra sí misma ni a confesarse culpable.

Toda persona declarada culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y la pena que se le haya impuesto sean sometidos a un tribunal superior, conforme a lo prescrito por la ley."

Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre

Artículo XVIII: "Toda persona puede recurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente".

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 8: "Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil,

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.
Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

a. derecho del inculpado de ser asistido gratuitamente por el traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma del juzgado o tribunal;
b. comunicación previa y detallada al inculpado de la acusación formulada;
c. concesión al inculpado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa;
d. derecho del inculpado de defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor;
e. derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna, si el inculpado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley;
f. derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos;
g. derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable, y
h. derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior".

Convención sobre los Derechos del Niño

Artículo 40: "Los Estados Partes reconocen el derecho de todo niño de quien se alegue que ha infringido las leyes penales o a quien se acuse o declare culpable de haber infringido esas leyes a ser tratado de manera acorde con el fomento de su sentido de la dignidad y el valor, que fortalezca el respeto del niño por los derechos humanos y las libertades fundamentales de terceros y en la que se tengan en cuenta la edad del niño y la importancia de promover la reintegración del niño y de que éste asuma una función constructiva en la sociedad.
Con este fin, y habida cuenta de las disposiciones pertinentes de los instrumentos internacionales, los Estados Partes garantizarán, en particular:

a. Que no se alegue que ningún niño ha infringido las leyes penales, ni se acuse o declare culpable a ningún niño de haber infringido esas leyes, por actos u omisiones que no estaban prohibidos por las leyes nacionales o internacionales en el momento en que se cometieron;
b. Que a todo niño del que se alegue que ha infringido las leyes penales o a quien se acuse de haber infringido esas leyes se le garantice, por lo menos, lo siguiente:
   i. Que se lo presumirá inocente mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley;
   ii. Que será informado sin demora y directamente o, cuando sea procedente, por intermedio de sus padres o

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

sus representantes legales, de los cargos que pesan contra él y que dispondrá de asistencia jurídica u otra asistencia apropiada en la preparación y presentación de su defensa;
iii. Que la causa será dirimida sin demora por una autoridad u órgano judicial competente, independiente e imparcial en una audiencia equitativa conforme a la ley, en presencia de un asesor jurídico u otro tipo de asesor adecuado y, a menos que se considerare que ello fuere contrario al interés superior del niño, teniendo en cuenta en particular su edad o situación y a sus padres o representantes legales;
iv. Que no será obligado a prestar testimonio o a declararse culpable, que podrá interrogar o hacer que se interrogue a testigos de cargo y obtener la participación y el interrogatorio de testigos de descargo en condiciones de igualdad;
v. Si se considerare que ha infringido, en efecto, las leyes penales, que esta decisión y toda medida impuesta a consecuencia de ella, serán sometidas a una autoridad u órgano judicial superior competente, independiente e imparcial, conforme a la ley;
vi. Que el niño contará con la asistencia gratuita de un intérprete si no comprende o no habla el idioma utilizado;
vii. Que se respetará plenamente su vida privada en todas las fases del procedimiento.

Derecho Al Debido Proceso - Derecho A La Igualdad Ante La Ley Y Las Empresas

Sectores directamente impactados: Se relaciona directamente Recursos Humanos. Y todo relacionamiento con empleados, contratistas y proveedores; legales, contratos, obtención de permisos y licencias.
Aspectos especiales: Considerar la implementación del derecho al Debido Proceso en los procedimientos internos de la empresa. Tanto en los de selección de personal, como en los sancionatorios o de despido. Consultas previas, en especial a comunidades vulnerables y pueblos originarios (Conv 169 OIT), acceso a la información acerca de las condiciones laborales y de los procesos productivos y/o características de los productos y servicios de la empresa; consultas previas, acceso a la información de las comunidades eventualmente afectadas o impactas por la actividad de la empresa, judicialización de protestas sociales o laborales. Procedimientos administrativos de obtención de permisos y licencias, igualdad ante la ley, derecho de defensa, libre determinación de los pueblos, consentimiento libre e informado, seguridad de las personas, impactos ambientales negativos, impactos sobre valores culturales, relocalización de comunidades, trabajo con empresas o proyectos estatales, transparencia.
Derechos relacionados: Garantiza el respeto de derechos fundamentales. Libertad de expresión, libertad de circulación, libertad de pensamiento, acceso a la información, derecho a la intimidad y al honor, libertad sindical, derechos laborales, derecho a la seguridad de las personas, derecho a un ambiente sano, transparencia.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

7. DERECHO A LA IGUALDAD - NO DISCRIMINACIÓN

Conceptos básicos

El derecho a la igualdad es aquel derecho que tienen todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la ley y de disfrutar de todos los demás derechos otorgados de manera incondicional, es decir, sin discriminación por motivos de nacionalidad, raza, creencias o cualquier otro motivo.

El derecho a la igualdad hace referencia al derecho que tenemos todos los seres humanos a no ser segregados por nuestras condiciones o creencias. Este derecho nace como consecuencia de los terribles rechazos que han tenido que enfrentar las minorías alrededor del mundo.

Algunas consideraciones establecidas en "La discriminación y el derecho a la igualdad", de Jaime Marchant. **+Ver más**

Resultan interesantes de destacar:

"Lo primero que aprendemos sobre los derechos fundamentales es el principio de igualdad, "todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos", recordará más de alguno. Cuando a un ser humano se le niega el derecho a la igualdad, surge la problemática de la discriminación, que es abordado por las distintas áreas de las ciencias sociales. … La discriminación no es un fenómeno aislado en el ordenamiento jurídico, nuestra legislación de un modo u otro siempre discrimina a los destinatarios de sus normas. … Cabe señalar que lo anterior no tiene que ser necesariamente negativo. Juristas como Kelsen, Tocqueville o Bobbio, señalan que un trato igualitario a personas que estén en situaciones desiguales solo perpetúa las desigualdades, impidiendo la erradicación de la injusticia. … La igualdad es la prohibición general de todo trato arbitrario y jurídicamente desigual, pues debe darse el mismo trato a todas las personas y cosas que se encuentren en la misma situación; debiendo pronunciarse sobre la licitud o ilicitud de este trato los órganos jurisdiccionales a través de criterios objetivos y predeterminados. La discriminación conceptualmente es una conducta sistemáticamente injusta y desigual contra un grupo humano determinado. Discriminar consiste en privarle a un grupo humano de los mismos derechos que disfrutan otros. … Esta discriminación puede revestir muchas formas dependiendo del criterio empleado por el ente discriminador (sujeto activo), así tenemos discriminación religiosa, racial, por razón de sexo, por extracción social, económica, política, lingüística y genética

Ver **DERECHO A LA IGUALDAD - NO DISCRIMINACIÓN** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

entre otras. La discriminación es un fenómeno basado en relaciones entre diversos grupos sociales, y tienen sus raíces en la opinión que un grupo tiene sobre otro. Estos grupos pueden ser parte de otros grupos sociales mayores o menores, incluso puede sufrir discriminación por más de una causa, (una mujer africana, puede ser discriminada por ser negra, extranjera y por ser mujer)"

b. Igualdad de género
La igualdad de género, también conocida como igualdad de sexos, implica que los hombres y las mujeres deben recibir los mismos beneficios, recibir las mismas sentencias, ser tratados con el mismo respeto y que no exista ninguna violencia entre ambos sexos. Este concepto es clave en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en la que el objetivo final es otorgar a las personas igualdad legal, cultural y social, especialmente en las actividades democráticas y asegurar la igualdad de remuneración por el mismo trabajo. El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación de derecho internacional general, que vincula a todas las naciones y, dado su carácter primordial, se establece siempre como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales.

a. Igualdad de oportunidades La igualdad de oportunidades es una idea de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente iguales tienen básicamente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles.

OIT Igualdad y discriminación
Cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además, tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo. Los temas relacionados con la discriminación están presentes en todo el trabajo de la OIT. Al promover la libertad sindical, por ejemplo, la OIT busca prevenir la discriminación contra los sindicatos y sus dirigentes. Los programas para combatir el trabajo forzoso y el trabajo infantil incluyen el apoyo a niñas y mujeres que están atrapadas en redes de prostitución o explotadas en servicio doméstico obligatorio. La no discriminación es el principio más importante del repertorio de recomendaciones prácticas sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Para calificar como discriminatoria una conducta o acto determinado resulta necesario observar la concurrencia de 3 elementos, a saber:

1. Un trato diferenciado o desigual;
2. Un motivo o razón prohibida por las normas (raza, origen, sexo, identidad étnica o cultural, religión, opinión, filiación política, preferencias sexuales, indumentaria o de cualquier otra índole) y;
3. Un objetivo o un resultado que anule o menoscabe el reconocimiento, ejercicio y goce de un derecho.

Instrumentos

Existe normatividad internacional que consagra la defensa de las personas frente a actos de discriminación, es decir, en el ámbito internacional la prohibición de la discriminación se encuentra prevista en la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 2.1, 7 y 23), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (2.1, 3, 4.1, 20.2, 23.4, 24.1 y 26) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1.1, 13.5, 17.2, 24 y 27.1).

Del mismo modo, al lado de estos instrumentos generales existen otros tratados específicos que prohíben la discriminación, tales como: la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. En este rubro, en su 37° período de sesiones (1989), el Comité de Derechos Humanos en su Observación General número 18°, en su apartado 3, señaló: "Debido a su carácter básico y general, el principio de no discriminación así como el de igualdad ante la ley y de igual protección de la ley a veces se establecen en artículos expresamente relacionados con determinadas categorías de derechos humanos". Del mismo modo, la Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Declaración de Dubrán, Sudáfrica), en su cuestión general 6 refiere: "Afirmamos asimismo que todos los pueblos e individuos constituyen una única familia humana rica en su diversidad. Han contribuido al progreso de las Civilizaciones y las culturas que constituyen el patrimonio común de la humanidad. La preservación y el fomento de la tolerancia, el pluralismo y el respeto de la diversidad pueden producir sociedades más abiertas".

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 2: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además,

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía."

Artículo 7: "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".

Artículo 23:

1. "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses."

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 1: "Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

Artículo 24: "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

Artículo 15: "Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley. Los Estado Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo. Los Estados Partes reconocerán al hombre

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio".

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Artículo 5: "Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad".

Derecho a la Igualdad – No Discriminación y las empresas

Sectores directamente impactados: Se relaciona directamente Recursos Humanos. Y todo relacionamiento con empleados, contratistas y proveedores, procedimientos internos claros y transparentes; Legales, áreas de Relaciones Institucionales/Relaciones con la Comunidad, RSE.

Aspectos especiales: VIH, LGBT, discapacidad, discriminación, trabajadores mayores, igualdad de género, diversidad, aspectos laborales, condiciones de contratación, acoso laboral, comunidades originarias, igualdad en las oportunidades de desarrollo para mujeres, niños y adultos mayores.

Derechos relacionados: igualdad de género, derecho a la no discriminación, derecho a la educación, derecho a la información, a la salud, igualdad ante la ley, derecho a un trabajo digno y libre, derecho a condiciones de trabajo dignas y decentes, derecho a la vida familiar y a condiciones de vida dignas.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

8. DERECHO A LA LIBERTAD DE CIRCULACIÓN

Conceptos básicos

Es uno de los derechos humanos de primera generación o derechos civiles. Se aplica al derecho a traspasar las fronteras nacionales, y por tanto, en términos sociales tiene que ver con la migración internacional.

La libertad de circulación, también enunciado como libertad de movimiento, es un concepto de los derechos humanos por el cual toda persona tiene derecho a moverse libremente, ya sea dentro de un país o de un país a otro. Es la libertad de circular dentro de las fronteras de un Estado y hacia otros.

Está reconocido parcialmente en el artículo 13º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, según el cual un ciudadano de un estado tiene la libertad de viajar y residir en cualquier parte del Estado que uno quiera dentro de los límites de respeto a la libertad y los derechos de los demás y a dejar ese Estado y volver en cualquier momento. Sin embargo, este artículo no incluye ni ampara el derecho de cualquier persona a entrar libremente en otro país que no sea el suyo, es decir, que no se reconoce ni el derecho de entrada ni el derecho a la inmigración individual ni colectiva.

Ver **DERECHO A LA LIBERTAD DE CIRCULACIÓN** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

Algunos estudios distinguen tres tipos básicos de libertad de circulación:

- la libertad de circulación dentro de un país.
- la libertad de circulación entre países sin cambio de residencia (turismo, convenciones, negocios, etc.).
- la libertad de circulación entre países con cambio de residencia, generalmente para trabajar.

La primera es una libertad ilimitada, que solo puede ser pasible de restricción por orden judicial en casos de procesos penales.

La diferencia entre la segunda y la tercera es el derecho absoluto invocado por los Estados a rechazar la radicación de un extranjero, que está reconocido en el artículo 79 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares de las Naciones Unidas (1990).

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

En el segundo caso, por el contrario, el derecho de un país para rechazar la admisión es mucho más limitado y se relaciona con la comisión de delitos penales por parte de la persona que solicita ingresar a un país. Sin embargo, las restricciones al derecho a ingresar a un país, aún de manera temporaria, se han incrementado notablemente a partir de los ataques terroristas del 11 de septiembre de 2001.

Desde un enfoque más amplio, el derecho al movimiento libre, o su prohibición dentro de las fronteras nacionales e internacionales pueden afectar profundamente a otros derechos humanos básicos, también resumidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en otros tratados. Cualquier persona, sin el derecho de abandonar su casa puede ser políticamente oprimida, se le puede impedir observar su religión, impedir el disfrute del derecho básico al matrimonio o a la vida en familia, se le puede impedir el derecho al trabajo o educación, los cuales a la larga, podrían realzar su calidad de vida. Entonces, mientras que la libertad de movimiento puede, al principio, ser vista como un derecho humano obvio, es en realidad uno de los derechos escenciales que cuando es violado en muchas naciones causa numerosos problemas y situaciones de sufrimiento.

Este derecho inalienable a la libertad se extiende a todos los ciudadanos del mundo. Mientras que puede ser visto como dirigido, principalmente, a inmigrantes, refugiados y buscadores de asilo, tiene también intensas ramificaciones sobre los desplazados internos, emigrantes económicos y/o hasta estudiantes.

- Refugiados tienden a enfrentar situaciones de mayor dificultad en lo que a su derecho se refiere. Dado que han huido de su antiguo país de origen o nacionalidad por un bien fundado miedo a persecución basada en una de cinco razones: raza, religión, nacionalidad, membresía de un grupo social específico u opinión política. No tienen la habilidad de retornar a su antiguo país. Dentro de su nueva vida, están completamente en las manos de un nuevo gobierno, el cual no garantiza la ciudadanía a los refugiados, como es el caso de los buscadores de asilo. Es por esto que, dado el hecho de que el gobierno debe encontrar un lugar para que estas personas puedan rehacer sus vidas, lo que puede incluir campos de refugiados, la libertad de movimiento y eventualmente el derecho a tener una mejor vida pueden ser infringidos potencialmente.
- Solicitantes de asilo enfrentan problemas similares a los refugiados. Dado que también han sido forzados a salir de su país de origen o nacionalidad en busca de una vida nueva y mejor. De todas formas, en este caso, a diferencia de los refugiados, los solicitantes de asilo han sometido una aplicación para el reconocimiento de su estado legal dentro de su nuevo país. La libertad de movimiento usualmente afecta a solicitantes de asilo mientras esperan por los resultados en cuanto a la solicitud de asilo.
- Inmigrantes están directamente afectados por esta

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

libertad dado el hecho de que ellos han entrado a una nueva nación con la intención de ahí establecerse. Si se les prohíbe la entrada a la nación o el gobierno, de alguna forma, limita el movimiento dentro de su nueva sociedad, es esto entonces una clara violación a la Declaración Universal de Derechos Humanos así como una violación al Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.

- Desplazados internos o aquellos que han abandonado sus hogares por necesidad, por miedo a persecución, por ejemplo, pero quienes al mismo tiempo no han cruzado fronteras internacionales enfrentan los mismos retos que los refugiados, con la excepción de encontrarse todavía en su país de origen o nacionalidad. Este grupo posee un problema particularmente interesante ya que están sujetos al exilio interno, a otro tipo de persecución y a la violación del derecho humano a la libertad. En esta situación dada, a aquellos que huyen de sus hogares se les obliga a permanecer en un área específica del país y cualquier movimiento fuera de esta zona no es permitido.

Adicionalmente el derecho a la libertad de movimiento afecta a emigrantes económicos, aquellos que abandonan sus hogares, no por miedo a persecución sino en búsqueda de una mejor vida lo que traería consigo mayores oportunidades de trabajo, educación y desarrollo.

Es en estos casos que algunos estados han impuestos restricciones sobre aquellas personas que desean abandonar el país, con la intención de limitar el "drenaje de cerebros" o brian drain situación que ocurre, usualmente, en países con menos desarrollo en el cual los profesionales de esa nación con mejor educación deciden vivir en naciones donde hay más oportunidades para ellos y sus familias. Es por esto que, en esta situación, las personas son consideradas como agentes económicos y no como seres humanos.

Si las restricciones les son impuestas a estas personas, no solo es el derecho de libertad de movimiento el que está siendo violado, también otros derechos fundamentales se podrían ver vulnerados, como ser la libertad de expresión y pensamiento, el libre trabajo.

Estudiantes se enfrentan, también con la amenaza de sufrir una violación al derecho a la educación si su derecho a la libertad de movimiento ha sido eliminado por miedo al bian drain u otras restricciones que se les hayan impuesto. La obtención de las visas para viajar fuera del país es difícil para aquellos con orígenes humildes. Adicionalmente, el gobierno nuevamente puede preocuparse por el brian drain temiendo que estos estudiantes no retornen a casa después de terminar su educación. Esta dificultad o hasta la negación de visas se encuentran en clara violación de la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros tratados internacionales. Es por esto que, aunque la violación a la

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

libertad de movimiento de un estudiante no es obvia, este es un problema muy real, por diferentes razones, en muchas naciones.

Cada uno de estos grupos de personas han abandonado sus hogares en busca de mejores oportunidades de trabajo, mejor calidad de vida para ellos y, en algunas ocasiones para sus familias, el cual es otro derecho básico garantizado.

La libertad de movimiento y la subsiguiente elección de domicilio le permite al individuo el derecho a elegir una vocación, la cual sea compatible con sus habilidades y, además, provee a las personas de un mayor acceso a la educación contribuyendo con el fluyo de ideas de nación a nación.

En ciertos casos la restricción al movimiento es admisible cuando está en riesgo la seguridad de una nación o de un grupo completo de personas. Si un individuo o un grupo han cometido una atrocidad dentro de una nación, su libertad de movimiento puede ser eliminada a fin de prevenir su huida del país para evitar ser enjuiciados.

Libertad de circulación y trabajo forzoso (*mayor desarrollo en DERECHOS LABORALES)

El trabajo forzoso se asimila, con frecuencia, a la esclavitud y no es una práctica propia del pasado. Reviste nuevas formas en todo el mundo, algunas de las cuales llegan incluso a crecer en número de víctimas en el contexto de la globalización y el aumento de los flujos migratorios.

El trabajo forzoso contemporáneo cuenta con mecanismos más indirectos y más ocultos de privación de la libertad de movimiento como son la servidumbre, la servidumbre por deudas o bajo contrato, etc.

Las más afectadas son las industrias intensivas en mano de obra y no reguladas: agricultura, trabajo doméstico, construcción, minería, canteras y fabricación de ladrillos, manufactura, transformación y envasado, entretenimiento y prostitución.

El trabajo forzoso representa la antítesis del trabajo digno, infringiendo todas las normas laborales fundamentales. Las personas sometidas a trabajo forzoso suelen ser víctimas de discriminación por razón de género u origen étnico.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Instrumentos

Declaración Universal de los Derechos Humanos
Artículo 13:

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares
Artículo 79: Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará al derecho de cada Estado Parte a establecer los criterios que rijan la admisión de los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Derecho a la Libertad de Circulación y las empresas

Sectores directamente impactados: Recursos Humanos (especial cuidado en sectores productivos más complejos en su posible relación con aspectos relacionados al "trabajo forzoso"), Institucionales, Relaciones con la Comunidad, RSE, Legales.
Aspectos especiales: situaciones que puedan ser similares a los aspectos complejos del "trabajo forzoso", trabajadores migrantes, trabajadores extranjeros, condiciones laborales dignas, trabajo con sectores de la comunidad afectados, refugiados; violencia entre grupos étnicos o religiosos; conflictos laborales y sus consecuencias.
Derechos relacionados: Acceso a la información, conocimiento claro detallado de las condiciones laborales – en especial cuando implican traslado o desarrollo en zonas alejadas. Derechos de ciudadanos, migraciones internas y desde otros países. Respeto por la cultura. Trabajadores indígenas. Comunidades indígenas o vulnerables. Discriminación, violencia de género. Derecho a Huelga. Conflictos social y represión o accionar de fuerzas de seguridad.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

9. DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

Conceptos básicos

La libertad de expresión es un derecho humano y universal. Todos tienen el derecho a la libertad de opinión y de expresión; incluyéndose el derecho a mantener una opinión sin interferencias y a buscar, recibir y difundir información e ideas a través de cualquier medio de difusión sin limitación de fronteras, tal como lo establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Se trata de un derecho fundamental, ya que es esencial para lograr el respeto y la promoción de todos los derechos humanos.

La UNESCO es la única agencia dentro del Sistema de las Naciones Unidas con el mandato de promover la libertad de expresión y su corolario, la libertad de prensa.

En 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el Día Mundial de la Libertad de Prensa a celebrarse el 3 de mayo, a raíz de una recomendación de la Conferencia General de la UNESCO y desde entonces el Día ha sido celebrado en todo el mundo.

Esta libertad supone que todos los seres humanos tienen derecho de expresarse sin ser hostigados debido a lo que opinan. Representa la posibilidad de realizar investigaciones, de acceder a la información y de transmitirla sin barreras.

Ver **DERECHO HUMANO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

Asimismo, debe tenerse en cuenta que existen otros derechos y libertades, –como por ejemplo: derecho a la libertad de reunión, manifestación, ejercicio de cultos, etc.- conjuntamente con el derecho a la libertad de expresión. Así el derecho a la libertad de expresión no es un derecho absoluto ni ilimitado, como tampoco lo es ningún otro derecho o libertad. El límite al derecho humano de la libertad de expresión, está dado por el respeto a otros derechos humanos.

La expresión no debe ser objeto de censura previa: en cambio, puede regularse a partir de la responsabilidad posterior.

El derecho a la libertad de expresión, por lo tanto, no es absoluto. Existen límites, en particular cuando la libertad de expresión entra en conflicto con otros valores o derechos. Limitaciones a la libertad de expresión pueden seguir el "principio de daño" o el "principio de delito", por ejemplo en el caso de la pornografía o el "discurso del odio". Las limitaciones a la libertad de expresión pueden ocurrir a través de la sanción legal y/o de la desaprobación social.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

De ella deriva la libertad de imprenta también llamada libertad de prensa. La libertad de prensa, que es la garantía de transmitir información a través de los medios de comunicación social sin que el Estado pueda ejercer un control antes de la emisión.

Instrumentos internacionales, como la "Convención Americana sobre Derechos Humanos" y "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos", contienen claras limitaciones a este derecho en cuanto a "toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión u origen nacional."

La libertad de expresión cuenta con un instrumento que contribuye a hacer más efectivo el respeto por otros derechos que podrían verse afectados. Es el derecho a rectificación o respuesta, mal llamada derecho a réplica. Es una herramienta o instrumento que frente a una acción o actitud lesiva de alguno de ellos, permite al afectado obtener del medio que sirvió de vehículo a la conculcación, sin cargo económico alguno y en las mismas condiciones dar su opinión sobre los hechos.

No es «derecho a réplica», porque a través de este instrumento jurídico no se procura contradecir o contestar las ideas opuestas de nadie, sino esclarecer un dato, una información o noticia mal difundida, aclarar una situación equivocada hecha pública. Es decir, la rectificación o respuesta no busca sino la corrección adecuada de esos aspectos o cuestiones erróneas, falsas o injuriantes, dadas a conocer al público en general por un medio de comunicación.

El "derecho a rectificación o respuesta" se encuentra incluido en el Pacto de San José de Costa Rica en el artículo 14: "1. Toda persona afectada por informaciones inexactas o agraviantes emitidas en su perjuicio a través de medios de difusión legalmente reglamentados y que se dirijan al público en general, tiene derecho a efectuar por el mismo órgano de difusión su rectificación o respuesta en las condiciones que la ley establezca".

Libertad de expresión en Internet

La libertad de expresión en internet se refiere a las condiciones que deben cumplirse en este medio de comunicación. En junio de 2011, la Organización de los Estados Americanos adoptó la Declaración Conjunta sobre Libertad de Expresión e Internet, que dice:

1. Principios generales

a. La libertad de expresión se aplica a Internet del mismo modo que a todos los medios de comunicación. Las restricciones a la libertad de expresión en Internet solo

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

resultan aceptables cuando cumplen con los estándares internacionales que disponen, entre otras cosas, que deberán estar previstas por la ley y perseguir una finalidad legítima reconocida por el derecho internacional y ser necesarias para alcanzar dicha finalidad (la prueba "tripartita").

b. Al evaluar la proporcionalidad de una restricción a la libertad de expresión en Internet, se debe ponderar el impacto que dicha restricción podría tener en la capacidad de Internet para garantizar y promover la libertad de expresión respecto de los beneficios que la restricción reportaría para la protección de otros intereses.
c. Los enfoques de reglamentación desarrollados para otros medios de comunicación —como telefonía, radio y televisión— no pueden transferirse sin más a Internet, sino que deben ser diseñados específicamente para este medio, atendiendo a sus particularidades.
d. Para responder a contenidos ilícitos, debe asignarse una mayor relevancia al desarrollo de enfoques alternativos y específicos que se adapten a las características singulares de Internet, y que a la vez, reconozcan que no deben establecerse restricciones especiales al contenido de los materiales que se difunden a través de Internet.
e. La autorregulación puede ser una herramienta efectiva para abordar las expresiones injuriosas y, por lo tanto, debe ser promovida.
f. Deben fomentarse medidas educativas y de concienciación destinadas a promover la capacidad de todas las personas de efectuar un uso autónomo, independiente y responsable de Internet ("alfabetización digital").

En el ámbito laboral, ciertas situaciones pueden hacer aún más complejo el ejercicio de este derecho y sus limitaciones.

"Las tecnologías de la información y las comunicaciones han impactado las formas de comunicación de los seres humanos, permitiendo el intercambio de información simultánea con un mayor número de personas, tal y como sucede en Facebook, red social de Internet, que ante la ausencia física de los miembros de dicha red, se crea una **ficción de "privacidad"** permitiendo que las palabras fluyan a la velocidad de la escritura. El trabajador es sujeto del ejercicio de todos sus derechos fundamentales incluyendo la libertad de expresión, lo que implica la posibilidad de publicar contenidos de su esfera íntima o relacionados con terceros incluyendo su empleo y a su empleador, lo que supone la existencia de nuevos conflictos jurídicos laborales, basados en la ponderación entre el ejercicio del derecho a la libertad de expresión del trabajador y el ejercicio del ius variandi y de la libertad de empresa del empleador". ("La libertad de expresión del trabajador en Facebook y el poder disciplinario del empleador" -Sulmer Paola Ramírez Colina- el resaltado es propio).

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

La implantación de internet, de las nuevas tecnologías en la mayor parte de las actividades y el incremento del uso de éstas en otros ámbitos, incluido en el particular, ha llevado a un punto en el que se plantea si la empresa puede controlar el uso que los empleados hacen de éstas tecnologías, de la red y de los diferentes dispositivos en el trabajo.

Aquí se juntan, y se enfrentan, dos derechos: por un lado el de la intimidad de la persona y el secreto de sus comunicaciones, y en el otro lado se encuentra la necesidad de la empresa de procurar que no se usen sus medios para fines diferentes a los laborales o a que el trabajador no disponga de su jornada laboral para otras actividades. Pero además, puede suponer un riesgo para la confidencialidad y seguridad de los datos, debido a la existencia de virus, malware, troyanos o simplemente por hacer un uso irresponsable y/o delictivo de sus opciones. Muchas veces con el uso de telefonía celular o de otros dispositivos electrónicos, por ejemplo, podemos estar ante situaciones de seguridad personal.

Sin duda el uso de las nuevas tecnologías de información presenta desafíos para las empresas en su gestión diaria. Las posibilidades de regular la utilización de internet y diferentes redes sociales, incluso de los dispositivos personales podrían considerarse siempre teniendo en cuenta que la manera de hacerlo no puede invadir el derecho a la privacidad de los empleados. La limitación debe ser justificada y totalmente legal, debiendo informar a los trabajadores, en forma fehaciente y demostrable, de las limitaciones impuestas y de los posibles controles que se ejercerán y sus posibles consecuencias. Debe buscarse compatibilizar el ejercicio de los derechos involucrados.

Instrumentos

La Declaración Universal de Derecho Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos garantizan el derecho a la libertad de expresión, ambos en su Artículo 19.

Declaración Universal de Derechos Humanos
Artículo 19: "Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión."

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
Artículo 19:

1. Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones.
2. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

3. El ejercicio del derecho previsto en el párrafo 2 de este artículo entraña deberes y responsabilidades especiales. Por consiguiente, puede estar sujeto a ciertas restricciones, que deberán, sin embargo, estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para:
   a) Asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de los demás;
   b) La protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas".

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
Artículo IV. "Toda persona tiene derecho a la libertad de investigación, de opinión y de expresión y difusión del pensamiento por cualquier medio".

Convención Americana sobre Derechos Humanos
Artículo 13. "Libertad de Pensamiento y de Expresión;

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.
2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:
   a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás o,
   b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.
3. No se puede restringir el derecho de expresión por vías o medios indirectos, tales como el abuso de controles oficiales o particulares de papel para periódicos, de frecuencias radioeléctricas, o de enseres y aparatos usados en la difusión de información o por cualesquiera otros medios encaminados a impedir la comunicación y la circulación de ideas y opiniones.
4. Los espectáculos públicos pueden ser sometidos por la ley a censura previa con el exclusivo objeto de regular el acceso a ellos para la protección moral de la infancia y la adolescencia, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2.
5. Estará prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional".

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Declaración de Santiago (1994): Resolución del Seminario sobre el desarrollo de los Medios de Comunicación y la Democracia en América Latina y el Caribe. ONU-UNESCO-PNUD. Santiago de Chile, 2-6 de mayo de 1994.
2. "Todos los Estados de la región deben ser incentivados a otorgar garantías constitucionales de libertad de expresión, de libertad de prensa para todo tipo de medios de comunicación, de libertad de asociación y libertad sindical".

Declaración De Principios Sobre Libertad De Expresión
"La libertad de expresión, en todas sus formas y manifestaciones, es un derecho fundamental e inalienable, inherente a todas las personas. Es, además, un requisito indispensable para la existencia misma de una sociedad democrática.

Derecho a la Libertad De Expresión y las empresas

Sectores directamente impactados: Todos, en especial, Recursos Humanos, Legales, Desarrollo de proyectos, Seguridad Laboral, Finanzas.
Aspectos especiales: TICs (redes sociales), acceso limitado a páginas de internet, buena gobernanza y gestión, poder sancionatorio, conflicto con los intereses de la empresa, conflictos/reclamos laborales, conflicto entre diferentes pensamientos dentro de la empresa (entre los empleados), conflictos religiosos o culturales.
Derechos relacionados: Derecho a la privacidad, seguridad laboral, libertad religiosa, respeto cultural, igualdad, no discriminación, libertad de asociación.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

10. DERECHO A LA LIBERTAD RELIGIOSA Y DE PENSAMIENTO

Conceptos básicos

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad, tanto individual como colectivamente o bien en público o en privado, de manifestar su religión o su creencia en la enseñanza, en la práctica, en el culto y en la observancia.

Tal como expresa la Declaración Universal de Derechos Humanos, la libertad de religión o libertad de culto es un derecho humano fundamental que ampara la libre elección de un individuo o una comunidad para manifestar, en público o en privado, una preferencia religiosa ya sea a través de una práctica de adoración, enseñanza u observancia. El concepto de libertad de culto engloba a su vez la libertad de cambiar de religión o de no seguir ninguna en particular. La libertad religiosa se funda en un principio de tolerancia y convivencia democrática, que supone que la coexistencia diversa de cultos incorpora valor a una sociedad.

En la mayoría de los países donde existe una religión de Estado, se protege la libertad de culto de sus habitantes. En la Argentina, según nuestra Constitución Nacional, el Estado debe sostener económicamente el culto católico, pero todos los individuos tienen derecho a profesar libremente sus creencias. Existen una multiplicidad de organizaciones no gubernamentales que bregan por este derecho y cada país suele tener un ministerio o agencia que se ocupa de la organización de los distintos cultos.

En el ámbito de Naciones Unidas, la libertad de religión es un tópico que se trata periódicamente en varios de sus órganos. En la actualidad, el Relator Especial sobre Libertad de Culto cumple un papel fundamental de observación y asesoría de los Estados, en función de la protección que ofrecen de este derecho. Sin embargo, el instrumento jurídico por excelencia en esta materia es la Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones de 1981. En este documento, se establecen los principios fundamentales de la libertad religiosa, a saber:

- El derecho a tener una consciencia religiosa, expresada en la esfera pública y/o privada.

Ver **DERECHO A LA LIBERTAD RELIGIOSA Y DE PENSAMIENTO** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

- El derecho a no ser objeto de coacción por tener una identidad religiosa determinada.
- El derecho a no ser discriminado por razones de culto por parte del Estado, de un grupo de personas o de particulares.
- La comprensión de que la intolerancia religiosa supone una ofensa fundamental de la dignidad humana.

Estos principios se hallan receptados, a su vez, en el artículo 14 de nuestra Constitución Nacional, cuyo texto ampara la libertad religiosa y en numerosas leyes de legislación ordinaria. La Convención Americana de Derechos Humanos en sus artículos 1, 12 y 13 también protege de forma amplia el derecho a elegir y profesar libremente cualquier culto.

Claramente, las empresas no pueden discriminar por razones de religión, si no demuestran que existe un fin sustancial que lo justifica. Asimismo, se debe respetar la posibilidad de que los empleados posean facilidades para poder profesar su religión.

Por otra parte, la denominada libertad intelectual o libertad de pensamiento o libertad de conciencia, se refiere a la capacidad de manifestar y disfrutar de cualquier idea, opinión o pensamiento sin limitaciones externas.

La libertad de pensamiento es el derecho del individuo a no ser perseguido, sancionado o molestado por sus pensamientos, opiniones o creencias. Este derecho tiene carácter absoluto (a diferencia de la libertad de expresión del pensamiento), no precisa de regulación alguna, bastando con la exigencia de su respeto por individuos y poderes públicos. Su reconocimiento está históricamente ligado al de la libertad religiosa, como libertad de conciencia, para luego generalizarse en la libertad de opinión. En tanto se trata de un derecho interiorizado, es un derecho absoluto; es un derecho relativo. En cambio, el derecho a expresar el pensamiento, la libertad de ideas, no tiene límites, permitiéndose incluso las ideologías contrarias a los principios democráticos que informan el texto constitucional o ideología democrática. El derecho a manifestar tales ideologías ha de subordinarse al mantenimiento del orden público protegido legalmente.

Instrumentos

Constitución Nacional

Artículo 14.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Convención Americana de Derechos Humanos

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 12. Libertad de Conciencia y de Religión

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de conservar su religión o sus creencias, o de cambiar de religión o de creencias, así como la libertad de profesar y divulgar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado.
2. Nadie puede ser objeto de medidas restrictivas que puedan menoscabar la libertad de conservar su religión o sus creencias o de cambiar de religión o de creencias.
3. La libertad de manifestar la propia religión y las propias creencias está sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos o libertades de los demás.
4. Los padres, y en su caso los tutores, tienen derecho a que sus hijos o pupilos reciban la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.

Artículo 13. Libertad de Pensamiento y de Expresión

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.
2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:
   a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás o,
   b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.
3. No se puede restringir el derecho de expresión por vías o medios indirectos, tales como el abuso de controles oficiales o particulares de papel para periódicos, de frecuencias radioeléctricas, o de enseres y aparatos usados en la difusión de información o por cualesquiera otros medios encaminados a impedir la comunicación y la circulación de ideas y opiniones.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

4. Los espectáculos públicos pueden ser sometidos por la ley a censura previa con el exclusivo objeto de regular el acceso a ellos para la protección moral de la infancia y la adolescencia, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2.
5. Estará prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional.

Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones

Artículo 1:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho incluye la libertad de tener una religión o cualesquiera convicciones de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la observancia, la práctica y la enseñanza.
2. Nadie será objeto de coacción que pueda menoscabar su libertad de tener una religión o convicciones de su elección.
3. La libertad de manifestar la propia religión o las propias convicciones estará sujeta únicamente a las limitaciones que prescriba la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos y libertades fundamentales de los demás.

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 2: Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Artículo 16.1: Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
Artículo 18: Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Derecho a la Libertad Religiosa y de Pensamiento y las empresas

Sectores directamente impactados: Todos, en especial, Recursos Humanos, áreas productivas, Legales, Desarrollo de proyectos, Seguridad Laboral.
Aspectos especiales: Buena gobernanza y gestión, mecanismo de respeto, conflicto entre diferentes pensamientos dentro de la empresa (entre los empleados), conflictos religiosos o culturales, seguridad laboral.
Derechos relacionados: Derecho a la privacidad, seguridad laboral, libertad de expresión, respeto cultural, igualdad, no discriminación, libertad de asociación.

11. DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Conceptos básicos

La **libertad de asociación** es un derecho humano fundamental que tienen todos los individuos para unirse o dejar grupos por propia elección, y comprende a su vez el derecho que tienen esos grupos de fomentar, perseguir y defender el interés de sus miembros en tanto que éste conforme un fin lícito. Se trata de un derecho individual y colectivo simultáneamente, salvaguardado por la mayoría de los sistemas democráticos modernos y protegido por una multiplicidad de instrumentos internacionales.

Habitualmente, uno ejercita la libertad de asociación con respecto a diversos grupos sociales: partidos políticos, congregaciones religiosas, clubes deportivos, instituciones gremiales, etc. En este sentido, la libertad de asociación es un género amplio que contiene varias especies de libertades, tales como la libertad sindical.

Ver **DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

En nuestra Constitución Nacional, se ampara este derecho asociativo en el Artículo 14 y existe un cúmulo amplio de legislación ordinaria que lo regula. En una dimensión internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos contempla este derecho en dos de sus artículos. A su vez, las Convenciones 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo también son importantes documentos que se expresan sobre la importancia de la libertad asociativa.

Como la gran mayoría de los derechos, la libertad de asociación no es absoluta. Su límite es el fin lícito. De ello se sigue que la finalidad que persiga la asociación debe ser arreglada a derecho para que ésta pueda constituirse. En la medida que ese fin lícito esté probado, la asociación se encuentra protegida frente a la interferencia de terceros y tiene potestad de organizarse interiormente del modo que sus miembros elijan.

La libertad sindical como un tipo de libertad de asociación

La libertad sindical es un tipo de libertad asociativa que tiene toda persona para fundar y asociarse a sindicatos con el fin de defender sus intereses laborales. Conforma el derecho de los trabajadores de constituir libremente las organizaciones gremiales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración y participación.

Actualmente, la libertad sindical se encuentra protegida en el ámbito internacional y local por:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que contiene en su artículo 23.4 el derecho de toda persona a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.
- El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos adoptado en diciembre de 1966 y vigente de marzo de 1976, en cuyo artículo 22 también se establece la libertad de asociación de orden laboral, sin permitir al Estado menoscabar el ejercicio de la libertad sindical.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado en diciembre de 1966 y vigente desde enero de 1976, cuyo artículo 8 refiere ampliamente a la libertad sindical.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos cuyo artículo 16 refiere a la libertad de asociación con fines laborales.
- Los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que están dedicados exclusivamente a la libertad sindical.
- La Constitución Nacional, en sus artículos 14 y, especialmente, por el artículo 14 bis.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Las empresas tienen el deber de respetar la libertad asociativa de sus empleados, en todos los aspectos que ésta pueda ejercitarse. En todo momento, los empleados tienen derecho a afiliarse con grupos políticos, religiosos o sociales de su preferencia, sin consultar a sus empleadores, y debiéndose evitar todo tipo de discriminación injusta. A su vez, el sector privado no puede interferir en el desarrollo de gremios al interior de su actividad y obstruir la actividad sindical acarrea una grave responsabilidad jurídica. Por otra parte, más allá de este deber, las empresas también pueden tener un rol activo en fomentar la libertad de asociación entre sus empleados.

Además, las empresas mismas tienen el derecho a asociarse entre ellas en procura de defender sus intereses o de alcanzar cualquier otro fin lícito que se propongan.

Instrumentos

Constitución Nacional

Artículo 14.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Declaración Universal de Derechos Humanos
Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Convención Americana de Derechos Humanos
Artículo 16. Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.
2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.
3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
Artículo 22

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.
3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales
Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:
   a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
   b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
   c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
   d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.
2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.
3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Derecho a la Libertad de Asociación y las empresas

Sectores directamente impactados: Recursos Humanos, Áreas legales, Relaciones Institucionales o Relaciones con la Comunidad, Seguridad.

Aspectos especiales: promoción de buenos hábitos mediante la asociación cultural o deportiva, mejora de las relaciones con la comunidad, diálogo social, trabajo conjunto con ONG y organizaciones sociales o sindicales, acciones de fuerzas de seguridad tanto públicas como privadas, participación ciudadana.

Derechos relacionados: libertad de pensamiento, libertad de circulación, derecho a expresarse, derecho a la salud, derecho a la vida cultural, derechos de participación, acceso a la información, derecho a la educación.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

12. DERECHO A UN ADECUADO NIVEL DE VIDA

Conceptos básicos

El **derecho a un nivel de vida adecuado** es reconocido como uno de los derechos humanos en los instrumentos internacionales de derechos humanos y se entiende que establece un derecho a una cantidad mínima de alimento, ropa y vivienda en un nivel de subsistencia.

El derecho a un nivel de vida adecuado resume la preocupación subyacente en los derechos económicos y sociales, que es integrar a todos en una sociedad humana.

Este derecho está estrechamente vinculado al principio orientador de todo el sistema de derechos humanos de que los individuos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Una de las presentaciones más inspiradoras en favor de la inclusión del derecho a un nivel de vida adecuado en la Declaración Universal de Derechos Humanos fue el Discurso de las Cuatro Libertades del presidente norteamericano Franklin Roosevelt: Libertad de expresión, Libertad de culto o de creencias, Libertad de vivir sin penuria, Libertad de vivir sin miedo.

Ver **DERECHO A UN ADECUADO NIVEL DE VIDA** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

El derecho a la alimentación y el derecho a la vivienda se han definido con más detalle en los instrumentos de derechos humanos.

El poder satisfacer el derecho a un nivel de vida adecuado depende de un cierto número de otros derechos económicos, sociales y culturales, incluidos el derecho a la propiedad, el derecho al trabajo, el derecho a la educación y el derecho a la seguridad social. Se trata de un derecho general que encierra los elementos esenciales no solo para la supervivencia humana, sino para la consecución del bienestar.

Asimismo, el derecho a un nivel de vida adecuado se entiende como un derecho social, que exige el respeto de una serie de otros derechos económicos, sociales y culturales, incluido el derecho a la educación (artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y los artículos 13 y 14 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), el derecho a la propiedad (artículo 17 de la DUDH), el derecho al trabajo (artículo 23 de la Declaración Universal y en el artículo 6 del PIDESC) y el derecho a la seguridad social (artículo 22 de la Declaración

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Universal y en el artículo 25 del PIDESC). Cuando el derecho a la propiedad, el derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social, tres derechos económicos básicos, se aplican en combinación, se supone que un nivel de vida adecuado que normalmente se puede asegurar.

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que la realización del derecho a un nivel de vida adecuado requiere, como mínimo, el disfrute de los derechos de subsistencia, que es una alimentación adecuada y la nutrición, la vivienda, la atención cuando sea necesario (derecho a la salud). La Declaración reconoce que el derecho a un nivel de vida adecuado requiere diferentes medidas en función de la situación de una persona. Se especifica que las personas que no son capaces de asegurar el disfrute de las condiciones necesarias para garantizar un nivel de vida adecuado, tienen derecho a atención especial en especial en materia de salud.

Han existido un cierto número de propuestas de políticas para garantizar a las personas un nivel de vida básico mediante el concepto de ofrecer un ingreso básico garantizado esencialmente regalando a los ciudadanos una cantidad básica de "dinero gratis/subsidio" de manera de poder satisfacer las necesidades básicas de alimentos y resguardo.

Instrumentos

Declaración Universal de los Derechos Humanos

El **Artículo 25** establece que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad".

Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 11: "1. Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento.
2. Los Estados partes en el presente Pacto, reconociendo el derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre, adoptarán, individualmente y mediante la cooperación internacional, las medidas, incluidos programas concretos, que se necesiten para:

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

a) mejorar los métodos de producción, conservación y distribución de alimentos mediante la plena utilización de los conocimientos técnicos y científicos, la divulgación de principios sobre nutrición y el perfeccionamiento o la reforma de los regímenes agrarios de modo que se logre la explotación y la utilización más eficaces de las riquezas naturales; b) asegurar una distribución equitativa de los alimentos mundiales en relación con las necesidades, teniendo en cuenta los problemas que se plantean tanto a los países que importan productos alimenticios como a los que los exportan".

Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad

Artículo 28: "Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida, y adoptarán las medidas pertinentes para salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho sin discriminación por motivos de discapacidad.

2. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la protección social y a gozar de ese derecho sin discriminación por motivos de discapacidad, y adoptarán las medidas pertinentes para proteger y promover el ejercicio de ese derecho, entre ellas:

a) Asegurar el acceso en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad a servicios de agua potable y su acceso a servicios, dispositivos y asistencia de otra índole adecuados a precios asequibles para atender las necesidades relacionadas con su discapacidad;

b) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en particular las mujeres y niñas y las personas mayores con discapacidad, a programas de protección social y estrategias de reducción de la pobreza;

c) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad y de sus familias que vivan en situaciones de pobreza a asistencia del Estado para sufragar gastos relacionados con su discapacidad, incluidos capacitación, asesoramiento, asistencia financiera y servicios de cuidados temporales adecuados;

d) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad a programas de vivienda pública;

e) Asegurar el acceso en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a programas y beneficios de jubilación".

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Artículo 14: serán los Estados Partes quienes adopten las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

asegurarán el derecho a: (…) (h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones."

Convención sobre los Derechos del Niño
Artículo 27: "Los Estados Partes reconocen el derecho de todo niño a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social".
El Convenio Nº 117 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre normas y objetivos básicos de la política social, consagra como objetico principal de los planes de desarrollo económico el mejoramiento del nivel de vida. En el artículo 5.2 se dispone que al fijar el nivel mínimo de vida, deberán tomarse en cuenta necesidades familiares de los trabajadores, de carácter esencial, tales como los alimentos y su valor nutritivo, la vivienda, el vestido, la asistencia médica y la educación.

Derecho a un adecuado nivel de vida y las empresas
Sectores directamente impactados: Áreas productivas en la realización de sus operaciones. Recursos humanos en materia de salarios dignos y demás prestaciones laborales. Áreas de RSE o Relacionamiento con la Comunidad. Áreas relacionadas con compras y proveedores.

Aspectos especiales: Personas con discapacidad; prestaciones de salud; vida familiar, acompañamiento de situaciones familiares de los empleados especiales; situaciones de emergencias climáticas o sociales; educación formal y no formal (tanto de los empleados y su familia como de la comunidad). Pago a tiempo de los salarios y contratos con terceros.
Derechos relacionados: Derecho a una cantidad mínima de alimento – alimentación adecuada, ropa y vivienda en un nivel de subsistencia, derecho a la propiedad, derecho al trabajo digno, el derecho a la educación y el derecho a la seguridad social; el disfrute de los derechos de subsistencia que es una alimentación adecuada y la nutrición, la vivienda, la atención médica cuando sea necesario (derecho a la salud), salario digno.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

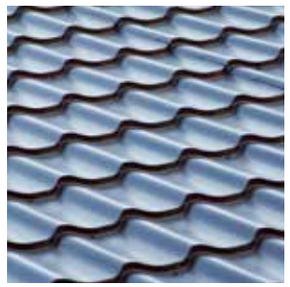
13. DERECHO A LA VIVIENDA - DERECHO A CONDICIONES HABITACIONALES DIGNAS

Conceptos básicos

El derecho universal a una vivienda, con el calificativo de digna y adecuada, aparece como uno de los derechos humanos recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 25, apartado 1 y en el artículo 11 de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Comité de Derechos Urbanos de Naciones Unidas en su Observación General Nº 4 define y aclara el concepto del derecho a una vivienda digna y adecuada, ya que el derecho a una vivienda no se debe interpretar en un sentido restrictivo simplemente de cobijo sino que debe considerarse más bien como el derecho a vivir en seguridad, paz y dignidad.

El derecho a la vivienda, que apareja a su vez una garantía de condiciones habitacionales dignas, constituye un derecho económico, social y cultural reconocido en una multiplicidad de constituciones nacionales e instrumentos internacionales. Todos los hombres, por su sola condición de hombres, tienen derecho a adquirir un hogar, que es entendido como un espacio de protección individual y de desarrollo sociocultural.



Ver **DERECHO A LA VIVIENDA** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

El concepto de vivienda digna y adecuada significa también derecho a un espacio adecuado, seguridad adecuada, iluminación y ventilación, adecuada infraestructuras y equipamientos adecuados, etc.

Por tanto el derecho a una vivienda digna y adecuada debemos unirlo a que estas viviendas se ubiquen en espacios plenamente equipados, en barrios dotados de servicios urbanos, accesibles, con espacios intermedios de relación que permitan la comunicación vecinal, donde es posible el desarrollo familiar y personal a todos los niveles que la sociedad avanzada demanda.

Para que una vivienda sea digna y adecuada, además debe ser:

- Vivienda fija y habitable
- Vivienda de calidad
- Vivienda asequible y accesible
- Seguridad jurídica de tenencia

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Vivienda fija y habitable

Una vivienda debe ser fija y habitable. Se deben planificar, proyectar, ejecutar, utilizar y conservar de tal forma que se cumplan los requisitos básicos de funcionalidad, seguridad, habitabilidad y accesibilidad establecidos por las normas de cada país. Donde cumpla con unos mínimos requisitos de confort, asilamiento climático (frío, humedad, lluvia, calor), seguridad estructural, calidad constructiva, entre otros.

Una vivienda adecuada debe contener ciertos servicios indispensables para la salud, la seguridad, la comodidad y la nutrición. Todos los beneficiarios del derecho a una vivienda adecuada deberían tener acceso permanente a recursos naturales y comunes, a agua potable, a energía para la cocina, la calefacción y el alumbrado, a instalaciones sanitarias y de aseo, de almacenamiento de alimentos, de eliminación de desechos, de drenaje y a servicios de emergencia.

Calidad de la vivienda

Además de las reseñadas con anterioridad, se comienza a incorporar otros parámetros de sostenibilidad y eficiencia como los relativos a adaptación a las condiciones climáticas, minimización de impactos ambientales, reducción del ruido, gestión adecuada de los residuos generados, ahorro y uso eficiente del agua y la energía renovable.

La vivienda adecuada y digna debe encontrarse en un lugar que permita el acceso a las opciones de empleo, equipamientos, espacios libres, accesibles al transporte público, a los servicios de atención de la salud, centros de atención para niños, escuelas y otros servicios sociales. Es decir, la vivienda debe construirse en entornos urbanos plenamente dotados. No debe construirse en lugares contaminados ni en la proximidad inmediata de fuentes de contaminación que amenazan el derecho a la salud de los habitantes.

Vivienda asequible, vivienda protegida

La vivienda digna y adecuada debe ser asequible. Especialmente debe concederse a los grupos de población en situación de desventaja o de bajo poder adquisitivo. Por ello, las políticas de vivienda protegida, en sus distintos regímenes alquiler o propiedad, deben contemplar unos precios protegidos o asequibles para personas y/o familias con escasos recursos.

Seguridad jurídica de tenencia

La seguridad jurídica de tenencia de la vivienda es el cumplimiento jurídico y también práctico del Derecho a la vivienda. La tenencia adopta una variedad de formas; el alquiler (público y privado), la vivienda en cooperativa, la vivienda en propiedad, la vivienda de emergencia y los alojamientos públicos y privados. Sea cual fuere el tipo

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

de tenencia, todas las personas deben gozar de cierto grado de seguridad de tenencia que les garantice una protección legal contra el desahucio, el hostigamiento u otras amenazas. Por consiguiente, los Estados Partes deben adoptar inmediatamente medidas destinadas a conferir seguridad legal de tenencia a las personas y los hogares que en la actualidad carezcan de esa protección consultando verdaderamente a las personas y grupos afectados.

Desde el 2001 en el Sistema de Naciones Unidas ha entrado en vigor un programa denominado UN – HABITAT, ratificado por la mayoría de los Estados, que se erige como el foro internacional más importante sobre el derecho a la vivienda y a condiciones habitacionales dignas. En el programa se establecen una serie de pasos que los países signatarios han de seguir para promover, proteger y asegurar la realización plena y progresiva del derecho a la vivienda digna. En tal sentido, debe notarse una vez más el carácter gradual de este derecho. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas cumple un papel cooperativo en la supervisión y aplicación del programa. Existe a su vez una Relatoría Especial del derecho a la vivienda que brinda periódicamente información sobre el estado global del derecho.

Más allá de lo expuesto, quienes viven en alojamientos precarios, quienes permanecen sin techo y los desalojados son cada vez más tanto en zonas rurales como urbanas.

Por ello, resulta cada vez más imperativo el empeño de cada nación y de la comunidad internacional toda de hacer efectiva la dignidad del hábitat.

La protección del derecho a la vivienda es una obligación que compele a los Estados a controlar a todo tercero que pueda obstaculizar o impedir la realización de ese derecho. Las empresas tienen el deber de respetar, tanto las condiciones habitacionales de sus empleados, como las de aquellos que puedan ser afectados por la actividad particular de la organización.

Los informes del Relator Especial sobre el derecho a la vivienda han denunciado en diversas ocasiones los efectos perjudiciales de la privatización de servicios públicos, por el comportamiento inadecuado de la gestión empresarial.

Instrumentos

Declaración Universal de Derechos Humanos
Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
Artículo 11

1. Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento.

Pacto de San José de Costa Rica
Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

Derecho A La Vivienda - Derecho A Condiciones Habitacionales Dignas Y Las Empresas

Sectores directamente impactados: En especial áreas productivas, desarrollo de los procesos productivos que puedan afectar este derecho, localización de las actividades, RSE/Relaciones con la comunidad. Áreas de planificación y Finanzas. Recursos Humanos.
Aspectos especiales: Acceso a agua potable, desarrollo familiar y personal, derecho a la salud, adaptación a las condiciones climáticas, minimización de impactos ambientales, reducción del ruido, no debe construirse en lugares contaminados ni en la proximidad inmediata de fuentes de contaminación que amenazan el derecho; acceso a las opciones de empleo, equipamientos, espacios libres, accesibles al transporte público, a los servicios de atención de la salud, centros de atención para niños, escuelas y otros servicios sociales; tenencia de la vivienda, tenencia de la tierra, libertad de circulación, discapacidad. Espacio adecuado, seguro con iluminación y ventilación y adecuadas infraestructuras y equipamientos, contar con asilamiento climático (frío, humedad, lluvia, calor), seguridad estructural, calidad constructiva, acceso a agua potable, a energía para la cocina, la calefacción y el alumbrado, a instalaciones sanitarias y de aseo, de almacenamiento de alimentos, de eliminación de desechos, de drenaje y a servicios de emergencia.
Derechos relacionados: Derecho a vivir en seguridad, paz y dignidad, derecho a un espacio adecuado. Derechos de los Pueblos originarios. Derechos de comunidades vulnerables. Derecho a la intimidad. Derecho a la educación. Derecho a formar una familia. Derecho a la libertad de expresión.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

14. DERECHO AL ACCESO AL AGUA

Conceptos básicos

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales definió el derecho al agua (Observación General Nº 15) como el derecho del que gozan todas las personas para disponer de agua suficiente, salubre, aceptable, accesible y asequible para el uso personal y doméstico.

Allí se estableció que el acceso al agua debe ser continuo y la cantidad de agua disponible debe ser adecuada a la dignidad, la vida y la salud humana y suficiente para beber, cocinar y para la higiene personal y doméstica. Lo adecuado del agua no debe interpretarse de forma cuantitativa sino más bien reconocerlo como un bien social y cultural y no como un bien económico.

Consagrar el derecho humano al agua es el primer paso para la realización y el disfrute universal de este derecho, cuya aplicación requiere no sólo de recursos técnicos y económicos, sino también de voluntad política, ya que son los Estados quienes deben adoptar medidas deliberadas y concretas, dirigidas a la plena realización de este derecho.

Las empresas y el sector privado también resultan actores importantes, en particular los proveedores de servicios de abastecimiento de agua, los grandes productores agrícolas y la industria en general por el alto consumo que realizan del recurso. Tal es así que en 2007, el Secretario General de las Naciones Unidas, en colaboración con dirigentes empresariales internacionales, lanzaron el Mandato del Agua de los Directores Generales bajo los auspicios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Esta iniciativa estuvo basada en que el sector privado, a través de la producción de bienes y servicios, impacta fuertemente en los recursos hídricos. Quienes suscribieron la iniciativa, sostuvieron que para operar de manera sostenible y contribuir al logro del objetivo último del Pacto Mundial y de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, tienen que dar prioridad a la gestión de los recursos hídricos y colaborar con los gobiernos, los organismos de las Naciones Unidas, las ONG y otros interesados en esta tarea.

Entre los Objetivos de Desarrollo del Milenio se incluye el de “Asegurar el acceso a agua potable y servicios de saneamiento de aguas”.

Ver **DERECHO AL ACCESO AL AGUA** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

En el Convenio N° 161 (1985) de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo se subrayó la responsabilidad de los empleadores por la salud y seguridad de sus trabajadores, incluyendo el acceso al agua potable y el servicio de saneamiento. Si bien las empresas no tienen una obligación directa que se desprenda de la normativa internacional de derechos humanos, en lo que respecta al derecho al agua, los diferentes actores esperan que las actividades y acciones que se desarrollen, respeten los derechos humanos y se garantice el libre ejercicio de los mismos.

Instrumentos

El derecho humano al agua está incluido implícita o explícitamente en diversos tratados y declaraciones internacionales.

De manera implícita está contenido en la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (Art. 25), cuando establece que toda persona tiene derecho a "un nivel de vida adecuado que le asegure [...] la salud y el bienestar", incluida la alimentación y la vivienda. Asimismo, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establecen una serie de derechos cuya realización requieren inherentemente que el acceso al agua este garantizado.

Ahora bien, el acceso al agua está expresamente regulado, en los siguientes instrumentos:

La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer:** las mujeres en las zonas rurales tienen derecho a gozar de condiciones de vida adecuadas, incluyendo el abastecimiento de agua y los servicios sanitarios (Art. 14, párrafo 2).

La **Convención sobre los Derechos del Niño:** todos los niños y niñas tienen derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, el cual se asegurará, entre otros medios, mediante el suministro de agua potable salubre (Art. 24, párrafo 2).

La **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** reconoce "el derecho de las personas con discapacidad a la protección social, […] incluidas medidas para asegurar el acceso en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad a servicios de agua potable" (Art. 28).

Varias declaraciones y resoluciones políticas internacionales destacan también el derecho humano al agua, entre ellas, la Agenda 21 que en su capítulo 18 incluye como objetivo asegurar el mantenimiento del abastecimiento adecuado de agua para toda la población del planeta y especifica que el derecho al agua incluye el acceso a la misma en cantidad y calidad suficientes.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

La **Declaración del Milenio** se basa expresamente en el reconocimiento de las normas y principios de derechos humanos. Precisamente, el Objetivo N° 7 requiere que los Estados reduzcan a la mitad el porcentaje de personas que carecen de acceso al agua potable para el año 2015. No obstante, la principal diferencia con el derecho al agua es que este último requiere que los Estados, incluidos los que hayan alcanzado el objetivo mencionado, sigan realizando esfuerzos para garantizar el acceso al agua potable y asequible para todos sin limitación temporal alguna.

En Julio de 2010, l**a Asamblea General de la ONU (Resolución A/RES/64/292 – Derecho al agua y al saneamiento)** reconoció el acceso al agua potable como un derecho humano básico. En una resolución adoptada por 122 votos a favor, ninguna en contra y 41 abstenciones. La Asamblea estipuló también, que el acceso a los servicios sanitarios básicos es un derecho en vista de que la contaminación del agua es una de las principales causas de mortalidad en los países más pobres.

La resolución insta a todos los países y organizaciones internacionales a aportar recursos financieros y tecnología para lograr un acceso universal poco costoso al agua potable y el saneamiento. Destaca, asimismo, la responsabilidad de los Estados de promover y proteger con el mismo celo todos los derechos humanos.

Derecho al Acceso al Agua y las empresas

Sectores directamente impactados: Sectores productivos con uso intensivo del recurso hídrico y/o con posibilidad de afectación a las fuentes de agua potable. Finanzas, atento la tendencia de órganos gubernamentales de imponer obligaciones contributivas por el uso del recurso y debido a la escasez del agua se necesitan mayores recursos financieros. Principalmente, empresas extractivas (minería, petróleo y gas, agropecuarias).

Aspectos especiales: Reclamos de la comunidad tanto por el eventual impacto como por el acceso al agua. Daño ambiental, ya sea por contribución al agotamiento del recurso como contaminación o impactos negativos en la calidad del mismo. Licencia social para operar en las que se incluye el acceso al agua potable y al saneamiento, aun cuando la empresa no tiene impacto directo.

Derechos relacionados: Derechos del niño. Mortalidad infantil. Derecho de los adultos mayores. Derechos de la mujer. Derecho a Salud. Propagación de enfermedades. Desarrollo de otras actividades productivas. Impacto negativo en emprendimientos rurales locales. Comunidades vulnerables, pueblos indígenas.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

15. DERECHO AL ACCESO A ALIMENTOS

Conceptos básicos

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO por sus siglas en inglés) el acceso a los alimentos es un derecho humano fundamental. Dicha organización considera que “pese a que todos los países del mundo reconocen directa o indirectamente el derecho a los alimentos, el hambre, producida por la guerra, la sequía, las catástrofes naturales o la pobreza, sigue causando mucho sufrimiento. Y la pobreza, una de las causas del hambre, también es su consecuencia”.

En la Cumbre Mundial sobre la Alimentación de 1996, dirigentes de 185 países y de la Comunidad Europea reafirmaron, en la Declaración de Roma sobre la Seguridad Alimentaria Mundial, "el derecho de toda persona a tener acceso a alimentos sanos y nutritivos, en consonancia con el derecho a una alimentación apropiada y con el derecho fundamental de toda persona a no padecer hambre."

Además se comprometieron a reducir a la mitad el número de personas que pasan hambre para el año 2015.

Desde sus inicios, las Naciones Unidas han establecido el acceso a una alimentación adecuada como derecho individual y responsabilidad colectiva.

La **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948** proclamó que "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación..." Casi 20 años después, el P**acto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996)** elaboró estos conceptos más plenamente, haciendo hincapié en "el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluyendo la alimentación..." y especificando "el derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre".

¿Qué diferencia hay entre el derecho a estar protegidos contra el hambre y el derecho a tener una alimentación adecuada? El primero de estos derechos es fundamental. Significa que el Estado tiene la obligación de asegurar, por lo menos, que las personas no mueran de hambre. Como tal, está intrínsecamente asociado al derecho a la vida. Además, los Estados deberían hacer todo lo posible por promover un disfrute pleno del derecho de todos a tener alimentos adecuados en su territorio. En otras palabras,

Ver **DERECHO AL ACCESO A ALIMENTOS** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

las personas deberían tener acceso físico y económico en todo momento a los alimentos en cantidad y de calidad adecuadas para llevar una vida saludable y activa. Para considerar adecuados los alimentos se requiere que, además, sean culturalmente aceptables. Por último, su suministro no debe interferir con el disfrute de otros derechos humanos, por ejemplo, no debe costar tanto adquirir suficientes alimentos para tener una alimentación adecuada como para que se pongan en peligro otros derechos socioeconómicos o satisfacerse en detrimento de los derechos civiles o políticos.

Sin los alimentos adecuados, las personas no pueden llevar una vida saludable y activa. No pueden tener un empleo. No pueden cuidar a sus hijos y éstos no pueden aprender a leer y escribir. El derecho a los alimentos atraviesa la totalidad de los derechos humanos. Su satisfacción es esencial para combatir la pobreza.

(Fuente principal: +Ver más)

Por su parte, los **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**, lanzados en la llamada Cumbre del Milenio del año 2000, tienen como objetivo dar un impulso decisivo y coordinado a los esfuerzos mundiales en la lucha contra la pobreza y a favor del desarrollo. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio son retos dirigidos a reducir la pobreza en el mundo antes de 2015 y la desigualdad económica y social entre ricos y pobres. Entre ellos, se ha definido el **Objetivo de Erradicar la pobreza extrema y el hambre**. Entre 1990 y 2015 se fijó reducir a la mitad el porcentaje de personas que viven con menos de un dólar al día y el de personas que padecen hambre.

Instrumentos

Desde su fundación, las Naciones Unidas han reconocido el acceso a una alimentación adecuada como un derecho individual y una responsabilidad colectiva. Con el transcurso del tiempo, a través de diversos instrumentos internacionales, los Estados se han comprometido a defender este derecho humano fundamental.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, 1948

Artículo 25: Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y en especial la alimentación.

CONSTITUCIÓN DE LA FAO, 1965

Preámbulo: Los Estados que aceptan esta Constitución, decididos a fomentar el bienestar general intensificando por su parte la acción individual y colectiva a los fines de: elevar los niveles de nutrición y vida... constituyen por la presente la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS,

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

SOCIALES Y CULTURALES, 1966
Artículo 11: 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación... Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento.

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO, ONU, 1989
Artículo 24: Los Estados Partes... adoptarán las medidas apropiadas para combatir las enfermedades y la malnutrición mediante, entre otras cosas, la aplicación de la tecnología disponible y el suministro de alimentos nutritivos adecuados.
Artículo 27: Los Estados Partes en caso necesario proporcionarán asistencia material y programas de apoyo, particularmente con respecto a la nutrición.

PLAN DE ACCIÓN DE LA CUMBRE MUNDIAL SOBRE LA ALIMENTACIÓN, 1996
Compromiso 7°: Aplicaremos, vigilaremos y daremos seguimiento a este Plan de Acción a todos los niveles, en cooperación con la comunidad internacional.
Objetivo 7.4: Esclarecer el contenido del derecho a una alimentación suficiente y del derecho fundamental de toda persona a no padecer hambre, como se declara en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y otros instrumentos internacionales y regionales pertinentes, y prestar especial atención a la aplicación y la realización plena y progresiva de este derecho como medio de conseguir la seguridad alimentaria para todos.

Derecho al Acceso a Alimentos y las empresas

Sectores directamente impactados: Áreas de producción que impacten sobre los recursos naturales, en especial suelo y agua. Recursos Humanos, Finanzas, Legales, Áreas de planeamiento.
Aspectos especiales: Desperdicio de alimentos; cambio climático; agricultura familiar, uso de agroquímicos, OGM, biotecnología, recursos genéticos, sanidad animal, empleo rural digno, biodiversidad, impacto ambiental, cadena alimentaria, perdida y desperdicio de alimentos, nutrición, salarios dignos.
Derechos relacionados: Trabajo infantil, tenencia de la tierra, inclusión de la mujer (cuestiones de género), trabajo decente, educación, trabajo forzoso, impacto ambiental, pueblos indígenas, grupos vulnerables, desplazamientos: consentimiento libre, previo e informado.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

16. DERECHO A LA SALUD MENTAL Y FÍSICA

Conceptos básicos

El derecho a la salud se relaciona con el derecho fundamental de todas las personas a la vida y a vivir en dignidad. Significa que las personas tienen derecho a gozar del nivel más alto posible de salud, pero no se limita a ello.

El derecho a la salud es un derecho inclusivo que se extiende no sólo a una atención médica oportuna y apropiada, sino que también a los determinantes implícitos de la salud, como el acceso al agua potable y segura y saneamiento adecuado, condiciones ambientales y laborales saludables y acceso a la educación e información relativa a la salud, incluida la salud sexual y reproductiva.

La Organización Mundial de la Salud define el derecho a la salud como "un estado de completo bienestar físico, mental y social" que "consiste no solamente en el acceso a la atención médica, sino también en el acceso a todos los

bienes y servicios que son esenciales para una vida saludable o que conducen a ella". Una vivienda segura, un medio ambiente limpio, una alimentación adecuada e información correcta sobre la prevención de enfermedades son las bases de una vida saludable. El derecho a la salud también implica que las personas tengan control sobre su cuerpo y su salud.

La Observación General N°14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece los siguientes estándares para el derecho a la salud:

- **Disponibilidad.** Los Estados deben crear toda la infraestructura de salud necesaria en todo su territorio. Esta infraestructura debe contar con agua, electricidad, personal capacitado y todos los medicamentos necesarios.
- **Accesibilidad.** La infraestructura y los servicios de salud deben ser accesibles a todas las personas sin discriminación. Esto incluye: 1) Accesibilidad física. Los centros de salud deben estar ubicados cerca de todas las comunidades. 2) Accesibilidad económica. Todas las personas deben tener acceso al nivel más alto posible de servicios de salud independientemente de sus ingresos. 3) Las personas también deben tener acceso a información pertinente sobre los problemas de la salud.
- **Aceptabilidad.** La infraestructura de salud debe estar de acuerdo con la cultura y las prácticas de las comunidades a las que atiende.
- **Calidad.** La infraestructura de salud debe ser científica y

Ver **DERECHO A LA SALUD MENTAL Y FÍSICA** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

médicamente apropiada, contando con todos los equipos y el personal necesario, y con agua potable y condiciones sanitarias adecuadas.

Instrumentos

El derecho a la salud fue establecido primero por la **Constitución de la Organización Mundial de la Salud (1946)** que estipula: "El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano".

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 menciona a la salud como parte del derecho a un nivel de vida adecuado (Artículo 25).

Fue reconocida nuevamente como derecho humano en 1966 en el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (Artículo 11.1) que describe el derecho a la salud como "el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuada y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento".

Derecho a la Salud Mental y Física y las empresas

Sectores directamente impactados: En general todos. En especial, Recursos Humanos, Higiene y Seguridad laboral, áreas ambientales, productivas. Finanzas, Legales.
Aspectos especiales: Diferentes impactos en la salud en la realización de las tareas. Educación para la salud, igualdad de oportunidades, cumplimiento de estándares laborales y ambientales. Infraestructura básica, desarrollo de comunidades locales, educación especial para adultos mayores y adolescentes. Acoso laboral, higiene y seguridad laboral, uso de sustancias químicas, cuidado ambiental en las operaciones, prevención de la contaminación.
Derechos relacionados: Derecho a la intimidad y privacidad. Derecho a la educación, derecho al acceso al agua, derecho a condiciones de vida digna, derecho de no discriminación, derecho a la información.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

17. DERECHO A UN AMBIENTE SANO

Conceptos básicos

El derecho a un ambiente sano constituye un derecho fundamental que ha sido reconocido constitucionalmente en la mayoría de los países del mundo. Se trata de un derecho-deber, pues también comprende el deber de conservarlo y la obligación de los Estados de velar por una utilización racional de los recursos naturales y proveer a la protección de este derecho.

La concepción derecho-deber de un ambiente sano en cuanto a su exigibilidad y participación en la tarea de protección y preservación del mismo, es una de las características fundamentales de este derecho. Las obligaciones, recaen sobre los particulares y también sobre los Estados, en cualquiera de sus niveles, conformando no sólo la obligación de "no dañar" sino también ejercicios positivos de preservación y conservación.

El derecho a un ambiente sano es inherente a la dignidad humana, pues constituye un requisito indispensable para el efectivo desarrollo de la salud y el bienestar del ser humano. Los derechos humanos revisten carácter de indivisibles e interdependientes, o sea, están relacionados entre sí.
El avance de uno facilita el avance de los demás y de la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás. De hecho, el derecho a la vida comprende el derecho a la salud, y ambos requieren del derecho.

El derecho a un medio ambiente sano es, sin duda, un derecho humano fundamental, ya que se constituye como presupuesto del disfrute y ejercicio de los demás derechos, por la íntima vinculación del ambiente con el nivel de vida en general.

Un vínculo inescindible une el cuidado del ambiente con el nivel de vida en general, por lo que este derecho está coaligado de forma complementaria y necesaria con el conjunto de los derechos humanos.

El derecho al ambiente sano considera a los individuos como integrantes de la comunidad capaces de vivir en armonía con la naturaleza.

El ejercicio de este derecho supone asumir que las actividades del hombre potencialmente generan degradación ambiental y eventuales daños al ambiente. En virtud de ello, deviene

Ver **DERECHO A UN AMBIENTE SANO** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

indispensable el uso racional de los recursos naturales y cuidado ambiental. Esto supone entender la responsabilidad de todos los habitantes del planeta con el mejoramiento de nuestro entorno.

Resulta clave la incorporación en todos los ámbitos de la sociedad y de la función pública, de criterios e instrumentos que aseguren la óptima protección, conservación y aprovechamiento de nuestros recursos naturales, conformando así una política ambiental integral e incluyente dentro del marco del desarrollo sustentable.

En 1987 es publicado el informe "Nuestro Futuro Común", más conocido como Informe Brundtland, en el cual aparece por primera vez acuñado el concepto de "desarrollo sustentable". Este concepto se basa en la necesidad de considerar y equilibrar los aspectos económicos, ambientales y sociales a fin de lograr un desarrollo que permita que las generaciones futuras puedan satisfacer sus necesidades.

La Declaración de Estocolmo de 1972 (Conferencia de Naciones Unidas sobre ambiente humano) señalaba que el hombre tiene "el derecho fundamental a la libertad y a la igualdad, dentro de condiciones de vida satisfactorias, en un ambiente cuya calidad le permita vivir en dignidad y bienestar. Asimismo, tiene el deber fundamental de proteger y de mejorar el ambiente para las generaciones presentes y futuras."

A partir de 1972, más de la mitad de los Estados miembros de Naciones Unidas han agregado garantías constitucionales respecto del medio ambiente. Dichas formulaciones pueden acotar el derecho al ambiente mediante términos tales como "sano", "seguro" o "limpio".

En la República Argentina, la cuestión de la preservación ambiental y la consagración explícita del derecho al ambiente sano, se hace a partir de la reforma constitucional del año 1994, al incorporarse el Artículo 41, dentro del Capítulo 2º de la parte dogmática titulado "Nuevos derechos y garantías."

El artículo 41 establece, "Todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras, y tienen el deber de preservarlo. El daño ambiental generará prioritariamente la obligación de recomponer, según lo establezca la ley. Las autoridades proveerán a la protección de este derecho, a la utilización racional de los recursos naturales, a la preservación del patrimonio natural y cultural y de la diversidad biológica, y a la información y educación ambientales".

La sociedad actual enfrenta el deterioro y la pérdida del valioso capital natural. Su población cada vez más numerosa ha impuesto, en las últimas décadas, un mayor ritmo e

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

intensidad a la explotación de los recursos naturales, lo que ha llevado, inevitablemente, a la degradación de los ecosistemas naturales y al crecimiento de los volúmenes de residuos que se emiten al aire y se depositan en la tierra y las aguas. Ante esta situación, resulta evidente la necesidad de tomar acciones encaminadas a detener y revertir la degradación de los ecosistemas y explotar racionalmente los recursos naturales.

Las prácticas necesarias para preservar y proteger el ambiente son muy diversas e incluyen la incorporación de regulaciones jurídicas especiales, tareas de colaboración entre sector privado y Estado, implementación de tecnologías, uso de herramientas de gestión eficiente de los recursos naturales, actividades de educación y concientización sobre la problemática, entre muchas otras. En tal sentido, debe tenerse en cuenta que este derecho tiene un carácter prospectivo, esto es, se orienta hacia el futuro y, por ello, las prácticas ambientales deben realizarse de modo progresivo y sostenido a lo largo del tiempo.

Impacto ambiental

Otra forma de abordar el derecho al ambiente sano es a través del concepto de impacto ambiental. Se denomina impacto ambiental al efecto que provoca la actividad humana sobre el ambiente.

En términos técnicos, constituye toda alteración del ambiente producida por el hombre. Los impactos ambientales abarcan diversas categorías de acciones, tales como la contaminación petrolífera, los desechos tóxicos, la contaminación acústica, la emisión de gases, la explotación de recursos naturales, etc.

Existen diversos tipos de impactos ambientales pero, fundamentalmente, se pueden clasificar de acuerdo a su origen en los provocados por:

- El aprovechamiento de recursos naturales. Sean renovables, tales como el aprovechamiento forestal o la pesca; o no renovables, tales como la extracción del petróleo o del carbón.
- Contaminación. Todos los proyectos que producen algún residuo (peligroso o no) emiten gases a la atmósfera o vierten líquidos al ambiente.
- Ocupación del territorio. Los proyectos que al ocupar un territorio modifican las condiciones naturales por acciones tales como desmonte, compactación del suelo y otras.

El derecho al ambiente sano implica la identificación y evaluación de todas las actividades que potencialmente pueden producir un impacto ambiental, así como la mitigación de los efectos nocivos de dichas actividades.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Explotación controvertida de recursos naturales

En la Argentina, como en la mayoría de los países, los impactos ambientales negativos son múltiples. Los conflictos se extienden a problemas derivados de la minería a cielo abierto, de la deforestación, de la fumigación de cultivos, de la extracción de combustibles fósiles, de la gestión inadecuada de recursos acuíferos, del limitado acceso a la tierra, de la eliminación de residuos y de la contaminación con metales pesados, entre otros.

Los efectos de esta amplia problemática se propagan a las comunidades cercanas al área de explotación, a los pueblos originarios, a las empresas y también a la gestión pública.

Tomando en cuenta la gran cantidad de daños y alteraciones que se generan a causa de la intervención humana dentro de los procesos naturales se considera que para lograr confrontar dicha situación, se debe ir de la mano con la ética, con el fin de poner en práctica principios que permitan crear mayor valor ambiental.

Hay que considerar que el planeta no es ya una fuente inagotable de recursos y que su explotación debe plantearse en un futuro a medio plazo y no enfocarse solamente en el presente.

Instrumentos

La Declaración de Derechos y Deberes del Hombre (1948)

Si bien no hace mención expresa al derecho a un ambiente sano, consagra el derecho a la vida, la igualdad ante la ley, el derecho de residencia y tránsito, el acceso a la justicia y el debido proceso y los derechos a la privacidad, propiedad, trabajo y a la salud, cada uno de los cuales está vinculado a las condiciones ambientales, por lo que resulta posible deducir su protección indirecta.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, en su artículo 1º, alude al derecho de todos los pueblos a la libre determinación y a la facultad de éstos a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, al prohibirse en todo momento privarlos de sus propios medios de subsistencia. Por su parte, en el artículo 11 se reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, así como a la mejora continua de sus condiciones de existencia. El artículo 12 ordena que los Estados reconozcan el derecho de toda persona al disfrute del más alto grado posible de salud física y mental, así como que entre las medidas que los propios Estados deberán adoptar a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho deberán figurar, entre otras, las necesarias para el mejoramiento, en todos sus aspectos, de la higiene del trabajo y del ambiente.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

La Convención Americana sobre Derechos Humanos
Se adoptó en 1969 y entró en vigencia en 1978, fundamentalmente protege derechos civiles y políticos y define con mayor detalle algunos de los derechos establecidos en la Declaración Americana. Sin embargo, en el artículo 26 exige que los Estados Partes desarrollen medidas con el fin de "lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta…". La ampliación de tales derechos se logró con la adopción –en 1988– del Protocolo adicional a la Convención en materia de derechos económicos, sociales y culturales. El Protocolo se destaca por la inclusión del "derecho a vivir en un medio ambiente sano" y el deber de las partes de promover " la protección, preservación y mejoramiento del medio ambiente".

En ese sentido, a pesar de la ausencia de referencia al derecho a un ambiente sano en casi todos los instrumentos normativos interamericanos, la Comisión y la Corte Interamericana han construido una amplia gama de obligaciones estatales destinadas a mantener un grado de calidad en el medio ambiente que permita disfrutar de los demás derechos expresamente garantizados.

Declaración de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente Humano (Estocolmo 1972)
La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente Humano, tuvo lugar en Estocolmo del 5 al 16 de Junio de 1972. De común acuerdo se elaboró una Declaración de 26 principios denominada "La Declaración de Estocolmo" y "El Plan de Acción de Estocolmo" que incluye 10 recomendaciones sobre la preservación del medio ambiente. También se propuso la creación del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) cuya función esencial es orientar y actuar como instrumento catalizador de programas de cooperación internacional en materia de protección ambiental.

El Principio 1 de la Declaración de Estocolmo estableció, además, los fundamentos para vincular los derechos humanos con la protección del medio ambiente al señalar que: El hombre tiene el derecho fundamental a la libertad, la igualdad y el disfrute de condiciones de vida adecuadas en un medio de calidad tal que le permita llevar una vida digna y gozar de bienestar…

La formulación del Principio 1 no llega a declarar el derecho a un medio ambiente sano pero, en cambio, se refiere implícitamente a los derechos civiles, políticos y económicos existentes, agrupados bajo el principio de "la libertad, la igualdad y el disfrute de condiciones de vida adecuadas".

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

El enfoque plasmado en la Declaración de Estocolmo entiende la protección del medio ambiente como una condición previa para el disfrute de una serie de derechos humanos que gozan de garantías internacionales. En consecuencia, la protección del medio ambiente constituye un instrumento esencial que se encuentra subsumido en el esfuerzo por garantizar efectivamente el disfrute de los derechos humanos.

La Conferencia ha instado a los gobiernos y a los pueblos que aúnen sus esfuerzos para preservar y mejorar el medio ambiente en beneficio del hombre y de su posteridad, radicando su relevancia, precisamente, en haber sentado las bases para el desarrollo del derecho ambiental, como así también haber permitido que se comenzara a instalar el tema en las diversas agendas nacionales.

Sin embargo, este instrumento internacional no tiene efectos vinculantes para los Estados precisamente por su carácter declarativo.

La Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo (Río 1992/Cumbre de la Tierra)

La conferencia denominada "Cumbre de la Tierra", también conocida como "Río 92", se llevó a cabo en la ciudad de Río de Janeiro (Brasil) del 3 al 14 de Junio de 1992. Allí se acordaron los principios sobre los cuales se llevarían a cabo las negociaciones que quedaron plasmadas en "La Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo".

La Carta de la Tierra contiene 27 principios en los cuales, desde una postura antropocéntrica, se explicita la integración del ambiente y su protección como una dimensión central del desarrollo. Expone al Desarrollo Sustentable como el concepto marco para la articulación ambiente-desarrollo, y a lo largo de su redacción detalla una serie de cuestiones sociales, económicas, comerciales, políticas, jurídicas y éticas que deberán ser tenidas en cuenta para lograrlo. Establece conceptos claves (que luego serán receptados por el derecho interno de los diversos países) tales como la soberanía de los Estados sobre sus recursos naturales, las responsabilidades compartidas pero diferenciadas, el principio preventivo, el principio precautorio, la participación ciudadana, el acceso adecuado a la información ambiental, el respeto y promoción de los conocimientos tradicionales de las comunidades indígenas y locales con participación justa y equitativa en los beneficios que se deriven de ellos.

Río 92 fue un hito fundamental en materia ambiental, dado que se adoptaron importantes instrumentos internacionales con fuerza jurídica obligatoria, como la Convención Marco sobre Diversidad Biológica y la Convención Marco sobre Cambio Climático. Además, crea el Fondo Mundial para el Ambiente Mundial (GEF por sus siglas en inglés) y se

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

elabora la Agenda 21 que constituye un plan de acción para promover el desarrollo sustentable con programas tendientes a lograr un desarrollo social, económico y ambientalmente sustentable.

AMUMAs (Acuerdos Multilaterales Medio Ambientales)
Se definen los AMUMA como acuerdos que incluyen a un número significativo de países a propósito de un problema ambiental de índole transfronteriza y tendencialmente global o que atañe a una gran área regional.

En la actualidad existen más de 250 AMUMAs relativos a diversas cuestiones ambientales. Dicho en otras palabras, son regímenes que establecen normas aceptadas por los países para enfrentar cuestiones de interés común. Estas cuestiones incluyen el cambio climático, la protección de la biodiversidad, el movimiento transfronterizo de desechos peligrosos, el tráfico de especies en peligro, la producción de sustancias que agotan la capa de ozono, la desertificación, la producción y comercialización de contaminantes orgánicos persistentes, etc.

Convención Internacional sobre los Derechos del Niño
La Convención del Niño también garantiza el derecho a la salud, en directa vinculación con un medio ambiente sano. El artículo 24 establece la obligación de adoptar medidas apropiadas para combatir enfermedades, tomando en cuenta "los peligros y riesgos de contaminación del medio ambiente" y establece, además, la responsabilidad estatal de proveer la asistencia médica que sea necesaria para los niños.

Art. 24 inc. c): El derecho a la salud y a la atención médica. Combatir las enfermedades y la malnutrición en el marco de la atención primaria de la salud mediante, entre otras cosas, la aplicación de la tecnología disponible y el suministro de alimentos nutritivos adecuados y agua potable salubre, teniendo en cuenta los peligros y riesgos de contaminación del medio ambiente.

La Carta Democrática Interamericana (OEA)
La Carta Democrática Interamericana aprobada por la Asamblea General de la OEA en el 2001 reconoce, "que un medio ambiente sano es indispensable para el desarrollo integral del ser humano, lo que contribuye a la democracia y la estabilidad política".

Constitución Nacional
Artículo 41.- Todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras; y tienen el deber de preservarlo. El daño ambiental generará prioritariamente la obligación de recomponer, según lo establezca la ley.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Las autoridades proveerán a la protección de este derecho, a la utilización racional de los recursos naturales, a la preservación del patrimonio natural y cultural y de la diversidad biológica, y a la información y educación ambiental.

Corresponde a la Nación dictar las normas que contengan los presupuestos mínimos de protección y, a las provincias, las necesarias para complementarlas, sin que aquéllas alteren las jurisdicciones locales.

Se prohíbe el ingreso al territorio nacional de residuos actual o potencialmente peligrosos y de los radiactivos.

Derecho a un Ambiente Sano y las empresas

Sectores directamente impactados: Sectores productivos, Legales, Higiene y Seguridad laboral, Áreas ambientales, Desarrollo de Proyectos, Finanzas, Relaciones con la Comunidad y Relaciones Institucionales.
Aspectos especiales: conflictos comunitarios, actividades controvertidas, dialogo social, capacitación de los empleados y de la comunidad, nuevas tecnologías, innovación.
Derechos relacionados: Derecho a la vida, Derecho a la salud, Derecho al desarrollo, Derecho a la igualdad, Derecho a la información, a la participación, Derecho a la propiedad, Derecho al trabajo decente, Acceso al agua, Acceso a la información, Derecho a la educación.

18. DERECHOS DEL NIÑO

Conceptos básicos

La Convención de los Derechos del Niño de 1989 define el término "niño" de forma precisa:
"[...] un niño es todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad."
La idea detrás de esta definición y de todos los textos referentes al bienestar infantil es que los niños son seres humanos dignos y con derechos.

Lo que caracteriza a los niños es su juventud y vulnerabilidad. El niño, al estar en proceso de crecimiento, no cuenta con los medios ni las herramientas necesarias para protegerse a sí mismo. Por tanto, debe ser objeto de una atención especial y una protección específica.

Bajo estas premisas, han sido adoptados acuerdos que proclaman la protección del niño y sus derechos. Se considera que los cuatro principios fundamentales de la

Ver **DERECHOS DEL NIÑO** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Convención son:
- La no discriminación;
- El interés superior del niño;
- El derecho a la vida, supervivencia y el desarrollo; y
- El respeto por los puntos de vista del niño.

El reconocimiento de los Derechos del Niño
Los Derechos del Niño fueron formalmente reconocidos luego de la Primera Guerra Mundial con la adopción de la Declaración de Ginebra en 1924. El proceso de reconocimiento de estos derechos continuó luego gracias al trabajo de las Naciones Unidas y la Declaración de los Derechos del Niño de 1959.
La admisión de los Derechos del Niño se concretó definitivamente el 20 de noviembre de 1989 con la aceptación de la Convención Internacional de los Derechos del Niño, que representa el primer texto de compromiso internacional que reconoce legalmente todos los derechos fundamentales de los niños.

Derechos de los Niños: Derechos Humanos
Los derechos del niño son derechos humanos, es decir que buscan proteger a los niños como los seres humanos que son. Por tratarse de derechos humanos, los derechos de los infantiles están constituidos por garantías fundamentales y derechos humanos esenciales.

Los Derechos del Niño consagran las garantías fundamentales para todos los seres humanos: el derecho a la vida, el principio de no discriminación y el derecho a la dignidad a través de la protección de la integridad física y mental (protección contra la esclavitud, tortura y malos tratos, etc.). Los Derechos del Niño son derechos políticos y civiles, tales como el derecho a una identidad, que incluye el derecho a una nacionalidad.

Los Derechos del Niño son derechos económicos, sociales y culturales, tales como el derecho a la educación, el derecho a una calidad de vida digna, derecho a la salud, etc.

Los Derechos del Niño incluyen también derechos individuales: el derecho a vivir con los padres, el derecho a la educación, el derecho a la protección, etc. Y derechos colectivos: derechos para niños refugiados y discapacitados y niños que pertenecen a grupos minoritarios.

Derechos de los Niños: Derechos adaptados a los niños
Los Derechos del Niño son derechos humanos específicamente adaptados pues toman en cuenta la fragilidad, las especificidades y las necesidades propias de la edad de los niños.

Los Derechos del Niño consideran sus necesidades de desarrollo. De esta manera, los niños y niñas tienen el

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Derecho a la Vida y a un desarrollo físico e intelectual apropiado; buscan satisfacer las necesidades esenciales que implican un correcto desarrollo de la infancia tales como el acceso a una alimentación apropiada, el cuidado y la atención necesaria, la educación, etc.

Los Derechos del Niño toman en cuenta el carácter vulnerable de la niñez y expresan la necesidad de protegerlos. Esto implica la necesidad de brindarles, un entorno de protección y una protección adaptada a la edad y al grado de madurez.

Los 10 derechos fundamentales de niños, niñas y adolescentes pueden resumirse de la siguiente forma:

1. Derecho a la igualdad sin importar su Nacionalidad, sexo, religión o raza.
2. Derecho a recibir protección contra el Abandono y contra la explotación en el t Rabajo.
3. Derecho a tener un nombre y una Nacionalidad.
4. Derecho a atención especial para su Desarrollo físico, mental y social.
5. Derecho a la alimentación, vivienda y Atención médica adecuada.
6. Derecho a recibir educación gratuita y Disfrutar de los juegos.
7. Derecho a que los niños, niñas y adolescentes Con discapacidad reciban cuidados especiales.
8. Derecho a comprensión y amor por parte de La madre, el padre y la sociedad.
9. Derecho a ser priorizados en la atención en Caso de desastre y emergencia.
10. Derecho a crecer en un ambiente sano.

Derechos del Niño y las empresas

Las empresas tienen un enorme potencial para respetar los derechos de los niños mediante el modo en que producen y comercializan sus productos, en que proporcionan sus servicios y en que ejercen su influencia en el desarrollo económico y social.

Todas las empresas, independientemente de su tamaño y actividad, generan impactos sobre los niños cuando interactúan con ellos como consumidores, hijos de empleados, jóvenes trabajadores y miembros de las comunidades donde éstas operan.

Así, los derechos del niño pueden verse afectados en tres ámbitos de la empresa:

- Lugar de trabajo: eliminación del trabajo infantil; trabajo digno para jóvenes trabajadores, padres y cuidadores; protección y seguridad de los niños en las instalaciones.
- Mercado: seguridad de productos y servicios; marketing y publicidad responsables.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

- Comunidad y medioambiente: medio ambiente; uso y adquisición de tierras; servicios de seguridad; emergencias; comunidad y gobierno.

Los Derechos del Niño y Principios Empresariales han sido desarrollados con el asesoramiento de especialistas empresariales y en derechos humanos, de la sociedad civil, de gobiernos y de niños, a partir del liderazgo de Save the Children, UNICEF Global y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Se espera que estos Principios sirvan de inspiración y guía para todas las empresas, en cualquier parte del mundo, en sus interacciones con niños.

Principios:

1. Todas las empresas deberían cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los derechos del niño.
2. Todas las empresas deberían contribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales.
3. Todas las empresas deberían proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, padres y cuidadores.
4. Todas las empresas deberían asegurar la protección y seguridad de los niños en todas las actividades e instalaciones empresariales.
5. Todas las empresas deberían garantizar que los productos y servicios sean seguros y que a través de ellos se promueven los derechos del niño.
6. Todas las empresas deberían utilizar marketing y publicidad que respeten y apoyen los derechos del niño.
7. Todas las empresas deberían respetar y promover los derechos del niño en relación con el medioambiente y la adquisición y uso de tierras.
8. Todas las empresas deberían respetar y promover los derechos del niño en las disposiciones de seguridad.
9. Todas las empresas deberían ayudar a proteger a los niños afectados por situaciones de emergencia.
10. Todas las empresas deberían reforzar los esfuerzos de la comunidad y el gobierno para proteger y satisfacer los derechos del niño.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Para mayor información ver **+Ver más**

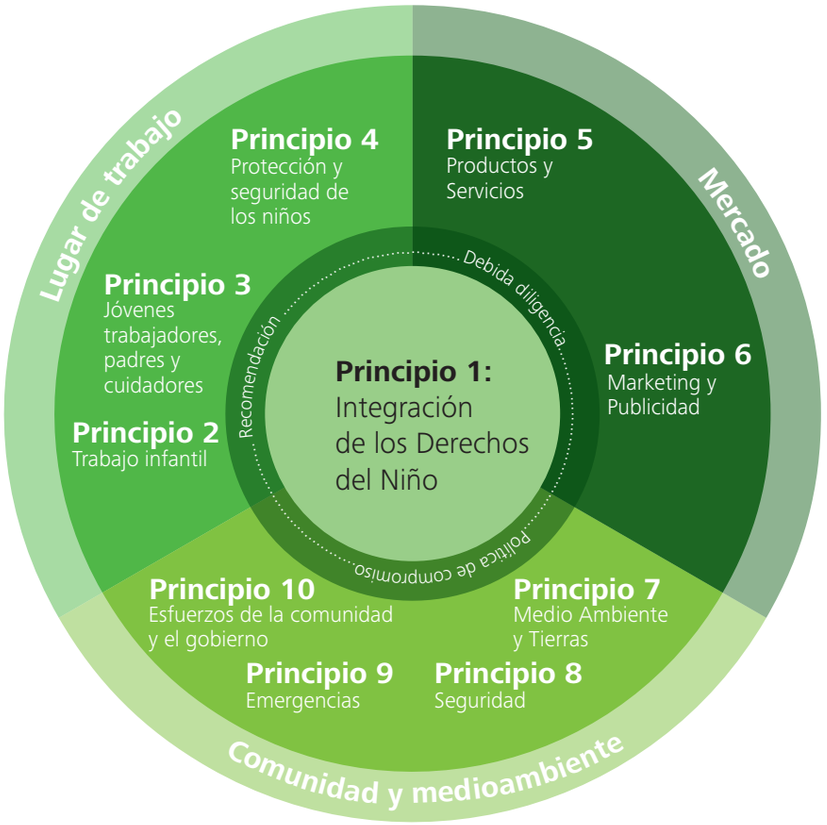
Sectores directamente impactados: todas las áreas en forma más o menos directa tienen capacidad de afectar derechos de los niños. Es una mirada especial respecto de la actividad de la empresa.

Aspectos especiales: balance entre vida familiar y laboral, responsabilidad por usos de los productos, marketing, impacto ambiental, uso y adquisición de tierras, fuerzas de seguridad tanto públicas como privadas, contrataciones, acuerdos de inversión con el Estado.

Derechos relacionados: Derechos laborales de los padres, trabajo infantil, acceso a la educación, condiciones de vida digna, salud, vivienda, acceso al agua, acceso a la información, derecho a un ambiente sano.

Los principios animan a las empresas a que, a fin de implementar estos elementos fundamentales, analicen el impacto sobre los niños de todas sus actividades y relaciones empresariales, dividiéndolas en tres áreas: lugar de trabajo, mercado, comunidad y medioambiente

Categorización de los prinicipios:



Fuente: UNICEF.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

19.- DERECHO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Conceptos básicos

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de una protección singularizada en el ejercicio de los derechos humanos y libertades básicas, debido a las necesidades específicas derivadas de su situación de discapacidad y de pervivencia de barreras que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas.

En la República Argentina es política de Estado, el "sistema de protección integral de las personas con discapacidad". Emanados de la Constitución Nacional, Artículo 75º, Inc. 23.

El Poder Ejecutivo Nacional propone a los Gobiernos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Provinciales y a las Municipalidades, la sanción en sus Jurisdicciones de regímenes normativos que establezcan principios análogos a las Leyes 22.431, 24.314, 24.901, 25.635, 25.689, entre otras, el acto de adhesión a estas leyes en cada Provincia debe establecer que los organismos que tiene a su cargo, de las acciones y actividades que norman los ordenamientos jurídicos. Asimismo, debe establecer una unificada relación con los organismos públicos y/o empresas de dominio público, tanto en los niveles del estado Nacional, Provincial y Municipal. **+ Ver más**

De acuerdo a la legislación vigente, toda persona con discapacidad tiene derecho a:

- Viajar gratuitamente.
- Solicitar una licencia especial por maternidad.
- Recibir una asignación por hijo con discapacidad sin límite de edad.
- Integrarse a la educación común.
- Reclamar la plena accesibilidad al medio físico.
- Un empleo en la Administración Pública Nacional.
- Obtener la concesión de un espacio para la utilización de un pequeño comercio.
- Una cobertura total, al 100%, por parte de las Obras Sociales y la Medicina Prepaga.
- Crear Talleres Protegidos de Producción.
- Solicitar una Pensión No Contributiva por Invalidez.
- Una cobertura integral del 100% de los gastos de medicamentos.
- No ser discriminado.

Ver **DERECHO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

- Solicitar una franquicia tributaria para la adquisición de un automóvil.
- Jubilarse con 20 años de servicio y 45 de edad.
- Poseer el Símbolo Internacional de Libre Estacionamiento.
- Solicitar la exención del pago de Patentes del Automotor.
- Votar sin restricciones.

En la Argentina funciona la CONADIS (Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad), un ente administrativo que brega por los derechos de las personas con discapacidad. La existencia de esta entidad se debe, particularmente, al hecho de que la persona con discapacidad, aun teniendo los mismos derechos que sus conciudadanos pueden encontrarse en una situación de desventaja que requiere la adopción de medidas específicas destinadas a equiparar oportunidades. En el campo de la equiparación de oportunidades se inscriben todas las medidas legales que tienen la meta política de incorporar a la comunidad a las personas con discapacidad facilitando el ejercicio de los derechos y modificando actitudes y conductas sociales.

La CONADIS ha participado en el desarrollo progresivo de la legislación nacional, provincial y municipal, pudiendo identificarse tres tipos de legislación relacionada con los derechos, servicios y beneficios para las personas con discapacidad, a saber:

- Legislación especial, con contenido global, que incluye normas de alcance general y de alcance específico, en las distintas áreas para todas las personas con discapacidad;
- Legislación especial para determinados sectores de la población con discapacidad;
- Legislación general para las personas, con especificaciones para las personas con discapacidad.

Esta última tendencia es la que privilegia la Comisión Nacional Asesora, ya que ella se enmarca en los principios de normalización e integración, propuestos en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y en el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El organismo desarrolla su acción con la premisa fundamental de que la legislación adecuada para facilitar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, debe formar parte integrante de la legislación general que protege los derechos de todos.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

En el año 2008, nuestro país ratificó, por añadidura, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El propósito de esta convención es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto de los derechos humanos por las personas con discapacidad. Cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como:

- La accesibilidad,
- La libertad de movimiento,
- La salud,
- La educación,
- El empleo,
- La habilitación y rehabilitación,
- La participación en la vida política,
- La igualdad y
- La no discriminación.

La convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad. La convención reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que es el resultado de la interacción entre la deficiencia de una persona y los obstáculos tales como barreras físicas y actitudes imperantes que impiden su participación en la sociedad. Cuantos más obstáculos hay, más discapacitada se vuelve una persona

.

Las discapacidades incluyen deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales tales como ceguera, sordera, deterioro de la movilidad y deficiencias en el desarrollo. Algunas personas tienen más de una forma de incapacidad y muchas, si no todas, podrían llegar a tener alguna discapacidad en algún momento de su vida debido a lesiones físicas, enfermedades o envejecimiento.

Instrumentos

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Artículo 1: Propósito - El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

+ Ver documentos completos

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Derechos de las Personas con Discapacidad y las empresas

Sectores directamente impactados: Recursos Humanos, Relaciones con la Comunidad, Legales, todos los sectores en los que pueda haber o incluirse personas con discapacidad.
Aspectos especiales: inclusión, formación laboral, capacitación para trato no discriminatorio, modificación de procesos y/o instalaciones para adecuación.
Derechos relacionados: Derecho a la identidad, derecho a la salud, derecho a la vida en sociedad, derecho a la vivienda digna, derecho a la libertad de circulación, derecho a un trabajo digno.

20.- DERECHO DE LAS MINORÍAS ÉTNICAS, RELIGIOSAS O LINGÜÍSTICAS

Conceptos básicos

La minoría étnica es un segmento de la sociedad que se distingue por su lengua, dialecto, raza, religión, cultura u origen histórico. Estas diferencias, a menudo, constituyen el motivo para que sean, o se sientan discriminados por la sociedad mayoritaria. Los grupos étnicos minoritarios pueden identificarse con ciertos territorios, pueden tener o no una estructura organizada, o su cohesión puede estar basada solo en las relaciones propias de su calidad como grupo étnico.

Los miembros de las minorías étnicas deben gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en términos iguales junto con los otros miembros de la sociedad, sin discriminación de ningún tipo. Las minorías étnicas, ambas, los individuos pertenecientes a las minorías étnicas y las minorías étnicas como grupos, también gozan de ciertos derechos humanos específicamente ligados a su

Ver **DERECHO DE LAS MINORÍAS ÉTNICAS, RELIGIOSAS O LINGÜÍSTICAS** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

estatus étnico, incluyendo su derecho a mantener y disfrutar de su cultura, religión e idioma libres de discriminación.

Los derechos humanos de las minorías étnicas se encuentran explícitamente ubicados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pactos Internacionales, la Convención de la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, La Convención de los Derechos del Niño, la Declaración de los Derechos de las Personas pertenecientes a las Minorías Nacionales, étnicas, religiosas o idiomáticas y otras ampliamente adheridas a los tratados y declaraciones internacionales de derechos humanos. Estas incluyen los siguientes derechos indivisibles, interdependientes e interrelacionados:

- El derecho de las minorías étnicas a la no-discriminación, exclusión, restricción o preferencia basada en raza, color, origen nacional o étnico, idioma, religión, nacimiento u otro status, el cual tenga el propósito o efectos de deteriorar el pleno goce de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- El derecho de todas las minorías éticas a la NO -discriminación de todas las áreas y niveles de educación, empleo, acceso al cuidado de la salud, vivienda y servicios sociales.
- El derecho de cada miembro de las minorías étnicas a un reconocimiento equitativo como personas ante la Ley, igualdad ante la Corte e igual protección de la ley.
- El derecho de todos los miembros de las minorías étnicas a participar efectivamente en la vida cultural, religiosa, política, social, económica y pública.
- El derecho de cada miembro de las minorías étnicas a la libertad de asociación.
- El derecho de cada miembro de las minorías étnicas de existir.
- El derecho de cada miembro de las minorías étnicas a estar libres de genocidio y "limpieza étnica".
- El derecho de cada miembro de las minorías étnicas para el goce y desarrollo de su propia cultura e idioma.
- El derecho de cada miembro de las minorías étnicas para establecer y mantener sus propias escuelas y otros procesos de capacitación y establecimiento de instituciones educativas para enseñar y recibir capacitación en sus propios idiomas maternos.
- El derecho de cada miembro de las minorías étnicas a participar en la toma de decisiones y políticas concernientes a su grupo y comunidad, en el ámbito local, nacional e internacional.
- El derecho de cada miembro de las minorías étnicas a la autonomía en asuntos internos de grupo, incluyendo las áreas de cultura y religión.

(Fuente: **+Ver más**)

Los esfuerzos de los grupos minoritarios por preservar sus diferencias culturales, religiosas o étnicas se iniciaron con la creación de los Estados Nación en los siglos XVIII y XIX.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

El reconocimiento y la protección de los derechos de las minorías con arreglo al derecho internacional empezaron en la Sociedad de las Naciones con la adopción de varios «tratados sobre las minorías». Las Naciones Unidas, cuando se crearon en 1945 para substituir a la Sociedad de las Naciones, establecieron gradualmente cierto número de normas, procedimientos y mecanismos en relación con las minorías.

En particular, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y la Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, de 1992 (a la que en adelante se denominará en la presente publicación, «Declaración de las Naciones Unidas sobre las Minorías»), reconocen y protegen los derechos de las personas pertenecientes a minorías. No obstante, en la práctica, esos derechos distan mucho de poder ejercerse realmente.

La promoción y la protección de los derechos de las minorías exigen que se preste particular atención a cuestiones tales como el reconocimiento de la existencia de las minorías; que se trate de garantizar sus derechos a la no discriminación y a la igualdad; que se promueva la educación multicultural e intercultural en los planos nacional y local; que se promueva su participación en todos los aspectos de la vida pública; que se tengan en cuenta sus inquietudes en los procesos de desarrollo y en la lucha contra la pobreza; que se tomen en consideración las disparidades existentes en indicadores sociales tales como los relativos al empleo, a la salud y a la vivienda, y que se tengan en cuenta la situación de las mujeres y las preocupaciones especiales relativas a los niños pertenecientes a minorías.

Las minorías son también frecuentemente víctimas de conflictos armados y de luchas internas en todo el mundo. Es motivo de especial preocupación la situación de los refugiados y de las personas pertenecientes a minorías, en particular las mujeres y los niños, desplazados en su propio país.

Las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas son también frecuentemente víctimas de múltiples discriminaciones y pueden carecer de acceso a, entre otras cosas, una vivienda adecuada, la tierra, la propiedad e incluso la nacionalidad.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre las Minorías, aprobada por consenso en 1992, se refiere en su artículo 1 a las minorías sobre la base de su identidad nacional o étnica, cultural, religiosa y lingüística y dispone que los Estados protejan su existencia. En general, la mayoría de los Estados tienen en sus territorios nacionales uno o varios grupos minoritarios caracterizados por su propia identidad nacional,

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

étnica, lingüística o religiosa, que difiere de la identidad de la población mayoritaria.

No hay ninguna definición internacionalmente acordada sobre qué grupos constituyen minorías. Muchas veces se subraya que la existencia de una minoría es una cuestión de hecho y que toda definición ha de incluir tanto factores objetivos (como la existencia de una etnia, de un lenguaje o de una religión compartidos) como factores subjetivos (en particular, que las personas de que se trate han de identificarse a sí mismas como miembros de una minoría).

La dificultad de llegar a una definición ampliamente aceptable estriba en la diversidad de situaciones en que viven las minorías. Algunas viven juntas, en zonas bien definidas, separadas del sector dominante de la población. Otras, están dispersas por todo el país. Algunas tienen un fuerte sentimiento de identidad colectiva y una historia; otras conservan solamente una noción fragmentaria de su patrimonio cultural común.

Es obligación de los Estados proteger los derechos de todas las personas que estén sometidas a su jurisdicción. Las excepciones expresas a este principio se refieren a, entre otras cosas, los derechos políticos. El comentario del Grupo de Trabajo sobre las Minorías acerca de la Declaración de las Naciones Unidas sobre las Minorías es importante porque aclara la interpretación de las disposiciones sustantivas de ese documento. En lo que se refiere a la ciudadanía, por ejemplo, considera que, «aunque la nacionalidad como tal no debe ser un criterio diferenciador que prive a ciertas personas o grupos del goce de los derechos previstos en la Declaración, puede haber otros factores pertinentes que permitan distinguir los derechos que pueden exigir las diferentes minorías». Como es el caso de las minorías «que están presentes desde hace mucho tiempo en el territorio pueden tener mayores derechos que las que acaban de llegar». Señala que «el mejor criterio parece ser evitar una distinción absoluta entre las minorías 'nuevas' y las 'antiguas', con exclusión de las primeras e inclusión de las últimas, y reconocer en cambio que, en la aplicación de la Declaración, las minorías 'antiguas' tienen derechos más arraigados que las 'nuevas'».

En la práctica, con arreglo al derecho internacional, ciertos derechos de las minorías se han hecho aplicables a los inmigrantes llegados recientemente que comparten una identidad étnica, religiosa o lingüística. El trato que se les dé ha de basarse en el principio de derecho internacional consuetudinario de la no discriminación, que es fundamental en el derecho internacional y que se refleja en todos los instrumentos y documentos relativos a los derechos humanos. De hecho, el derecho a no ser objeto de discriminación está garantizado en varios instrumentos

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

que guardan relación directa con las minorías. Entre ellos figuran la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas, la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados y la Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven.

El derecho a no ser objeto de discriminación es primordial para la protección de los derechos de las personas pertenecientes a minorías en todas las regiones del mundo. Las minorías experimentan en todas partes, en su vida cotidiana, una discriminación directa e indirecta, de hecho y de derecho.

Para asegurar el disfrute efectivo de los derechos consagrados en los convenios internacionales relativos a los derechos humanos, se han establecido unos comités que supervisan los progresos hechos por los Estados partes en el cumplimiento de sus obligaciones. Los siguientes comités tienen particular importancia para los derechos de las minorías: El Comité de Derechos Humanos, que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, que supervisa la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; El Comité sobre los Derechos del Niño, que supervisa la aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño; El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; El Comité de protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, que supervisa la aplicación de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, y El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Instrumentos

Declaración Universal de Derechos Humanos. Art. 1, 2, 7 y 23

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos... Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente... Todos son iguales ante la ley y tienen, sin

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación... y contra toda provocación a tal discriminación. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda personal tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses...”.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Art. 2, 14, 24, 26 y 27

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social... Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren... Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual... Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda... Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación... Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre... favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz... La enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente...".

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Art. 2, 14, 24, 26 y 27

"Los Estados Partes en el presente Pacto... sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado... Todo niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y deberá tener un nombre, a adquirir una nacionalidad... Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley... Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad… Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social... En los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas, no se negará a las personas que pertenezcan a dichas minorías el derecho que les corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión y a emplear su propio idioma...".

Convención para la Prevención y Castigo de Crimen de Genocidio. Art. 1 y 2

"Las Partes contratantes confirman que el genocidio, ya sea cometido en tiempo de paz o en tiempo de guerra, es un delito de derecho internacional que ellas se comprometen a prevenir y a sancionar... En la presente Convención, se entiende por genocidio cualquiera de los actos mencionados a continuación, perpetrados con la intención de destruir, total o parcialmente, a un grupo nacional, étnico, racial o religioso, como tal. Matanza de miembros del grupo... Lesión grave a la integridad física o mental de los miembros del grupo... Sometimiento intencional del grupo a condiciones de existencia que hayan de acarrear su destrucción física, total o parcial... Medidas destinadas a impedir los nacimientos en el seno del grupo... Traslado por fuerza de niños del grupo a otro grupo".

Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación Racial. Art. 2, 5 y 6

"Los Estados Partes condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas... Cada Estado Parte se compromete a no incurrir en ningún acto o práctica de discriminación racial contra personas, grupos de personas o instituciones y a velar por que todas las autoridades públicas e instituciones públicas, nacionales y locales, actúen en conformidad con esta obligación... a no fomentar, defender o apoyar la discriminación racial practicada por cualesquiera personas u organizaciones... Cada Estado Parte tomará medidas efectivas para revisar las políticas gubernamentales nacionales y locales... Cada Estado Parte prohibirá y hará cesar por todos los medios apropiados, incluso, si lo exigieran las circunstancias, medidas legislativas, la discriminación racial practicada por personas, grupos u organizaciones... Cada Estado Parte se compromete a estimular, cuando

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

fuere el caso, organizaciones y movimientos multirraciales integracionistas y otros medios encaminados a eliminar las barreras entre las razas, y a desalentar todo lo que tienda a fortalecer la división racial... los Estados Partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico... El derecho a la igualdad de tratamiento en los tribunales y todos los demás órganos que administran justicia, el goce de los derechos políticos, civiles, derechos económicos, sociales y culturales... Los Estados Partes asegurarán a todas las personas que se hallen bajo su jurisdicción, protección y recursos efectivos, ante los tribunales nacionales competentes y otras instituciones del Estado, contra todo acto de discriminación racial...".

Convención de los Derechos del Niño. Art. 2, 17, 28, 29 y 30

"Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales... medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo. En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño... se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar... Alentarán a los medios de comunicación a que tengan particularmente en cuenta las necesidades lingüísticas del niño perteneciente a un grupo minoritario o que sea indígena... la educación y, a fin de que se pueda ejercer progresivamente y en condiciones de igualdad de oportunidades ese derecho, implantar la enseñanza primaria obligatoria y gratuita para todos... Hacer la enseñanza superior accesible a todos, sobre la base de la capacidad, por cuantos medios sean apropiados. Hacer que todos los niños dispongan de información y orientación en cuestiones educacionales y profesionales y tengan acceso a ellas... Los Estados Partes fomentarán y alentarán la cooperación internacional en cuestiones de educación, en particular a fin de contribuir a eliminar la ignorancia y el analfabetismo en todo el mundo y de facilitar el acceso a los conocimientos técnicos y a los métodos modernos de

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

enseñanza... Desarrollar la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física del niño hasta el máximo de sus posibilidades. Inculcar al niño el respeto de sus padres, de su propia identidad cultural, de su idioma y sus valores, de los valores nacionales del país en que vive, del país de que sea originario y de las civilizaciones distintas de la suya. Preparar al niño para asumir una vida responsable en una sociedad libre, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia, igualdad de los sexos y amistad entre todos los pueblos, grupos étnicos, nacionales y religiosos y personas de origen indígena... En los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas o personas de origen indígena, no se negará a un niño que pertenezca a tales minorías o que sea indígena el derecho que le corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión o a emplear su propio idioma...".

Convención contra la Discriminación de la Educación. Art. 3 y 5

"A fin de eliminar o prevenir cualquier discriminación en el sentido que se da a esta palabra en la presente Convención, los Estados Partes se comprometen... Derogar todas las disposiciones legislativas y administrativas y abandonar todas las prácticas administrativas que entrañen discriminaciones en la esfera de la enseñanza... En que debe reconocerse a los miembros de las minorías nacionales el derecho a ejercer actividades docentes que les sean propias, entre ellas la de establecer y mantener escuelas y, según la política de cada Estado en materia de educación, emplear y enseñar su propio idioma...".

Convención de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (N° 169). Arts. 2, 3, 6 y 7

"Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad... que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población... que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos... Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación... establecer los medios a través de los cuales los pueblos interesados puedan participar libremente, por lo menos en la misma medida que otros sectores de la población y a todos los niveles en la adopción

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

de decisiones en instituciones electivas y organismos administrativos y de otra índole responsables de políticas y programas que les conciernan... Los pueblos interesados deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo...".

Declaración de los derechos de las personas pertenecientes a Minorías Nacionales, Étnicas, Religiosas y de Idioma. Art. 1, 2, 3 y 4

"Los Estados protegerán la existencia y la identidad nacional o étnica, cultural, religiosa y lingüística de las minorías dentro de sus territorios respectivos y fomentarán las condiciones para la promoción de esa identidad... Las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas (en lo sucesivo denominadas personas pertenecientes a minorías) tendrán derecho a disfrutar de su propia cultura, a profesar y practicar su propia religión y a utilizar su propio idioma, en privado y en público, libremente y sin injerencia ni discriminación de ningún tipo... Las personas pertenecientes a minorías tendrán el derecho de participar efectivamente en la vida cultural, religiosa, social, económica y pública... Las personas pertenecientes a minorías tendrán el derecho de participar efectivamente en las decisiones que se adopten a nivel nacional, el derecho de establecer y mantener sus propias asociaciones, el derecho a establecer y mantener, sin discriminación de ninguno tipo, contactos libres y pacíficos con otros miembros de su grupo y con personas pertenecientes a otras minorías... podrán ejercer sus derechos, incluidos los que se enuncian en la presente Declaración, individualmente así como en comunidad con los demás miembros de su grupo, sin discriminación alguna... puedan ejercer plena y eficazmente todos sus derechos humanos y libertades fundamentales sin discriminación alguna y en plena igualdad ante la ley. Los Estados adoptarán medidas para crear condiciones favorables a fin de que las personas pertenecientes a minorías puedan expresar sus características y desarrollar su cultura, idioma, religión, tradiciones y costumbres... personas pertenecientes a minorías puedan tener oportunidades adecuadas de aprender su idioma materno o de recibir instrucción en su idioma materno. Los Estados deberán examinar medidas apropiadas de modo que las personas pertenecientes a minorías puedan participar plenamente en el progreso y el desarrollo económicos de su país...".

La Declaración sobre la eliminación de todas formas de Discriminación e Intolerancia basada en Religión o Creencia. Art. 2 y 4

"Nadie será objeto de discriminación por motivos de religión o convicciones por parte de ningún Estado, institución, grupo de personas o particulares... Todos los Estados adoptarán medidas eficaces para prevenir y eliminar toda discriminación por motivos de religión o convicciones en el reconocimiento, el ejercicio y el goce de los derechos humanos y de las

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

libertades fundamentales en todas las esferas de la vida civil, económica, política, social y cultural...".

Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de Viena. Parte I, párrafo 15, 19 y 28. Part. II, párrafo 26 y 27

"El respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales sin distinción alguna es una regla fundamental de las normas internacionales de derechos humanos. La pronta y amplia eliminación de todas las formas de racismo y discriminación racial, de la xenofobia y de otras manifestaciones conexas de intolerancia es una tarea prioritaria de la comunidad internacional... Considerando la importancia de las actividades de promoción y protección de los derechos de las personas pertenecientes a minorías y la contribución de esas actividades a la estabilidad política y social de los Estados en que viven esas personas. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos reafirma la obligación de los Estados de velar porque las personas pertenecientes a minorías puedan ejercer plena y eficazmente todos los derechos humanos y las libertades fundamentales sin discriminación alguna y en condiciones de total igualdad ante la ley... Las personas pertenecientes a minorías tienen derecho a su propia cultura, a profesar y practicar su religión y a emplear su propio idioma en público y en privado, con toda libertad y sin injerencia ni discriminación alguna...
La Conferencia Mundial de Derechos Humanos expresa su consternación ante las violaciones masivas de los derechos humanos, especialmente el genocidio, la "limpieza étnica" y la violación sistemática de mujeres en situaciones de guerra, lo que da lugar al éxodo en masa de refugiados y personas desplazadas. Condena firmemente esas prácticas odiosas y reitera su llamamiento para que se castigue a los autores de esos crímenes y se ponga fin inmediatamente a esas prácticas... La Conferencia Mundial de Derechos Humanos insta a los Estados y a la comunidad internacional a promover y proteger los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas... Las medidas que deben adoptarse, abarcarán, cuando proceda, la facilitación de la plena participación de esas minorías en todos los aspectos de la vida política, económica, social, religiosa y cultural de la sociedad y en el progreso y desarrollo de su país...".

Declaración de Copenhague. Compromiso 4

"Nos comprometemos en la protección de todos los derechos humanos así como, en la no discriminación, la tolerancia, el respeto de la diversidad, la igualdad de oportunidad, la solidaridad, la seguridad y la participación de todas las personas, incluidos los grupos y las personas desfavorecidos y vulnerables... Formularemos o fortaleceremos políticas y estrategias encaminadas a eliminar la discriminación en todas sus formas y a lograr la integración social sobre la base de la igualdad y el respeto de la dignidad humana. Promoveremos el acceso de todos a la educación, la

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

información, la tecnología y los conocimientos especializados como medios indispensables para mejorar la comunicación y aumentar la participación en la vida civil, política, económica, social y cultural, y para lograr el respeto de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Reconoceremos y respetaremos la diversidad cultural, étnica y religiosa, promoveremos y protegeremos los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas o lingüísticas y adoptaremos medidas para facilitar su plena participación en todos los aspectos de la vida política, económica, social, religiosa y cultural de sus sociedades y en el progreso económico y el desarrollo social de su país...".

Declaración de Beijing. Párrafo 32
"Intensificar los esfuerzos para garantizar el disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las mujeres y las niñas que enfrentan múltiples barreras para lograr su potenciación y su adelanto por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión, la discapacidad o por pertenecer a la población indígena...".

Plataforma de Acción de Beijing. Párrafo 131y 132
"La agresión, la ocupación extranjera y los conflictos étnicos y de otra naturaleza son una realidad que afecta constantemente a las mujeres y a los hombres en prácticamente todas las regiones. Siguen produciéndose en diferentes partes del mundo violaciones abiertas y sistemáticas y situaciones que constituyen graves obstáculos para el pleno disfrute de los derechos humanos. Tales violaciones y obstáculos incluyen, además de la tortura y de los tratos o castigos crueles, inhumanos y degradantes, las ejecuciones sumarias y arbitrarias, las desapariciones, las detenciones arbitrarias, todas las formas de racismo y de discriminación racial, la ocupación y la dominación extranjeras, la xenofobia, la pobreza, el hambre y otras denegaciones de los derechos económicos, sociales y culturales, la intolerancia religiosa, el terrorismo, la discriminación contra las mujeres y la inobservancia de la ley. A veces, se desconoce sistemáticamente el derecho internacional humanitario que prohíbe los ataques contra las poblaciones civiles y en las que frecuentemente se violan los derechos humanos...".

Declaración de Estambul. Párrafo 7
"Como el ser humano es el aspecto más importante de nuestras preocupaciones respecto del desarrollo sostenible, es también la base de nuestra acción para dar efecto al Programa de Hábitat... Intensificaremos nuestros esfuerzos por erradicar la pobreza y la discriminación, por promover y defender los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos y por satisfacer sus necesidades esenciales, como la educación, la nutrición, los servicios de

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

salud durante todo el ciclo de la vida humana, y, en especial, una vivienda adecuada para todos...".

Agenda de Hábitat. Párrafo 27 y 40
"Son asentamientos humanos equitativos aquellos en que todas las personas, sin discriminación de ningún tipo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, bienes, nacimiento u otra condición, tienen las mismas oportunidades de acceso a la vivienda, la infraestructura, los servicios de salud, alimentos y agua en cantidad suficiente, educación y espacios abiertos... Nos comprometemos a erradicar la discriminación en el acceso a la vivienda y los servicios básicos por cualquier motivo...".

Derecho de las Minorías Étnicas, Religiosas o Lingüísticas y las empresas

Sectores directamente impactados: Recursos Humanos, Relaciones con la Comunidad, Institucionales, RSE, Legales; en general todas las áreas ya sea en forma directa o indirecta.
Aspectos especiales: inclusión, capacitación para el respeto, manejo de conflictos tanto dentro de la empresa como en sus relaciones externas, necesidad de atender casos especiales, empresas de seguridad privada, seguridad estatal, conflictos normativos, reclamos y protestas.
Derechos relacionados: Derecho a la integridad, derecho a la salud, derecho a la educación, derecho a la igualdad, a la no discriminación, derecho a condiciones de vida digna, derecho a trabajo digno y decente, derecho a un ambiente sano, derecho al respeto de la diversidad cultural, libertad de expresión, de pensamiento y religiosa, derecho a condiciones laborales seguras, derecho de asociación.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

21.- DERECHOS DE LOS ADULTOS MAYORES

Conceptos básicos

Tercera edad es un término antropo-social que hace referencia a las últimas décadas de la vida, en la que uno se aproxima a la edad máxima que el ser humano puede vivir. En esta etapa del ciclo vital, se presenta un declive de todas aquellas estructuras que se habían desarrollado en las etapas anteriores, con lo que se dan cambios a nivel físico, cognitivo, emocional y social. A pesar que esta fase tiene un punto final claro (la muerte), la edad de inicio no se encuentra establecida específicamente, puesto que no todos los individuos envejecen de la misma forma. No obstante, debido que la edad biológica es un indicador del estado real del cuerpo, se considera que se trata de un grupo de la población que tiene 65 años de edad o más.

Sin embargo, la literatura no es unánime en este aspecto. Algunos consideran que este rango etario se inicia a los 60 años, otros a los 70 años. A efectos del presente, no siendo un documento académico sino una herramienta orientadora, se entiende pertinente pensar en este grupo en forma amplia y de acuerdo a las características sociales y culturales de cada lugar. Puede utilizarse como parámetro la edad jubilatoria. Las diferentes denominaciones: senectud, ancianidad, vejez, mayores, segunda juventud, provectos y tercera edad, al igual que la terminología de seniors para elders (en el inglés) tienen todos el propósito de esquivar los prejuicios y la discriminación. Algunos de ellos sí lo logran, y en gran medida; otros, por el contrario, generan nuevas máscaras.

Ver **DERECHOS DE LOS ADULTOS MAYORES** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

Las personas de 60 años de edad o mayores realizan aportaciones valiosas a la sociedad como miembros activos de la familia, voluntarios y participantes en la fuerza de trabajo. Aunque la mayoría de las personas mayores tienen una buena salud mental, muchas corren el riesgo de presentar trastornos mentales o diferentes tipos de enfermedades.

Este grupo de edad ha estado creciendo en la pirámide de población o distribución por edades en la estructura de población, debido principalmente a la baja en la tasa de mortalidad por la mejora de la calidad y esperanza de vida de muchos países.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

La sostenibilidad y la inclusión de las personas mayores en el entorno urbano
En la actualidad, casi 700 millones de personas son mayores de 60 años. Para 2050, las personas de 60 años o más serán 2.000 millones, esto es, más del 20% de la población mundial. Con esto en mente, está claro que es necesario prestar mayor atención a las necesidades particulares de las personas de edad y los problemas a que se enfrentan muchas de ellas. No obstante, es igualmente importante la contribución esencial que la mayoría de los hombres y las mujeres de edad pueden seguir haciendo al funcionamiento de la sociedad si se cuenta con las garantías adecuadas. Los derechos humanos se hallan en la base de todos los esfuerzos en este sentido. El tema del Día Internacional de las Personas de Edad de 2015 es: «La sostenibilidad y la inclusión de las personas mayores en el entorno urbano». Haciendo honor al principio rector del Secretario General, «no dejar a nadie atrás» requiere la comprensión de que las cuestiones demográficas para el desarrollo sostenible y la dinámica de la población darán forma a las principales dificultades de desarrollo que enfrenta el mundo en el siglo XXI. Si nuestra ambición es «construir el futuro que queremos», debemos ocuparnos de la población mayor de 60 años que se calcula llegará a los 1.400 millones para el año 2030.
Organización de las Naciones Unidas

El Día Internacional de las Personas de Edad se celebra el 1 de octubre. El 14 de diciembre de 1990, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Resolución 45/106, designa el 1° de octubre Día Internacional de las Personas de Edad.

Las condiciones de vida para las personas de la tercera edad o las personas mayores son especialmente difíciles, pues pierden rápidamente oportunidades de trabajo, actividad social y capacidad de socialización, y en muchos casos, se sienten postergados y excluidos.

En el contexto de los Derechos Humanos se incluyen a las personas mayores. Los derechos humanos de las personas mayores están establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Pactos Internacionales, La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y otros Tratados y Declaraciones internacionales de Derechos Humanos.

Los Derechos Humanos de las personas mayores incluyen los siguientes derechos indivisibles, interdependientes e interrelacionados:

- El derecho a un estándar de vida adecuado, incluyendo alimentación, vivienda y vestimenta.
- El derecho a un seguro social, asistencia y protección.
- El derecho a la no discriminación por cuestiones de edad u otro estatus, en todos los aspectos de la vida,

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

incluyendo el empleo, acceso a vivienda, cuidado de la salud y servicios sociales.

- El derecho a los más altos estándares de salud.
- El derecho a ser tratado con dignidad.
- El derecho de protección ante cualquier rechazo o cualquier tipo de abuso mental.
- El derecho a una amplia y activa participación en todos los aspectos: sociales, económicos, políticos y culturales de la sociedad.
- El derecho a participar enteramente en la toma de decisiones concernientes a su bienestar.

La República Argentina es el país con mayor población de personas adultas mayores de Sudamérica. Mientras que en el país la población mayor de 60 años asciende a 13,44%; en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a 21,95%. En virtud de estas cifras y en pos de fomentar el reconocimiento y pleno ejercicio de los derechos humanos de este colectivo, el INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo) promueve acciones tendientes a proteger a las personas adultas mayores que se encuentran en situación de discriminación y vulnerabilidad, transmitiendo los conocimientos básicos sobre sus derechos y propiciando su empoderamiento y autonomía.

El Plan Nacional contra la Discriminación, en su capítulo correspondiente a las personas adultas mayores, indica que, aun "cuando la prolongación de la vida humana, producto del avance científico es uno de los logros del siglo XX, ella trae aparejada, para la franja etaria de adultos mayores, el surgimiento de nuevos desafíos y problemas sociales, que conllevan en muchos casos situaciones de discriminación."

El modo en que se elaboran los cambios biológicos, psicológicos y sociales que conllevan el paso del tiempo es producto de condicionantes socio-culturales previos. Cuando se otorga un signo negativo a estas transformaciones, se relega a las personas mayores a una relación de subordinación y pasividad, descalificándolas como sujetos de acción, negando su capacidad de autonomía y participación social.

En nuestra sociedad, donde se tiende a valorar a las personas por su vinculación con la capacidad de producir o de acumular riqueza material, el paradigma a emular resulta ser el de la juventud sana, fuerte y productiva. En sentido inverso, se ha cargado de signos negativos a la ancianidad, asociándola a la enfermedad, la incapacidad y la improductividad.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Sobre la base de esta valoración negativa estereotipada se han generado toda clase de actitudes y prácticas discriminatorias, que van desde el aislamiento en el seno de la familia, a la falta de respeto en la vía pública o el maltrato en las instituciones, todas éstas, situaciones que la sociedad naturaliza.

La combinación de los fenómenos de aumento de la esperanza de vida -producto de los avances científicos y la disminución de la mortalidad- y la baja de la natalidad, tienen como resultado que las poblaciones hayan aumentado su promedio de vida. En nuestro país, la pirámide poblacional verifica un aumento de la franja de mayores de 60 años y una transformación de la conformación de la pirámide familiar tradicional, con más personas adultas que niños y niñas.

Para promover los derechos de las personas adultas mayores en situación de discriminación y vulnerabilidad, el INADI desarrolla la Red por la no discriminación a las adultas y los adultos mayores, articulando con centros de jubilados, asociaciones y otras organizaciones relacionadas con la temática, a través de talleres, campañas de difusión, información, concientización, capacitación, prevención, sobre los derechos de las personas adultas mayores, para evitar de esta manera cualquier tipo de discriminación. Actualmente, esta Red está compuesta por 94 organizaciones.

Las primeras referencias a las personas de edad en los instrumentos internacionales de derechos humanos son solo indirectas y, generalmente, se limitan a la seguridad social y al derecho a un nivel de vida adecuado.

Por ejemplo, en la Declaración Universal de Derechos Humanos se reconoce el derecho a las prestaciones sociales en la vejez. De forma análoga, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se considera "el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social". El primer convenio de las Naciones Unidas sobre derechos humanos en el que se prohibió explícitamente la edad como un motivo de discriminación fue la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en la que se proscribe la discriminación en su acceso a la seguridad social en caso de vejez. El alcance de la prohibición de la discriminación por motivos de edad fue ampliado después en la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares y, posteriormente, en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en relación con cuestiones como la eliminación de los prejuicios, los estereotipos y las prácticas nocivas, el acceso a la justicia y la protección contra la explotación, la violencia y el abuso.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

La protección limitada que proporcionan las convenciones existentes a los derechos de las personas de edad se ha visto reforzada parcialmente gracias a su interpretación progresiva, realizada por los órganos encargados de su supervisión. Es el caso, por ejemplo, del Comité de Derechos Humanos, que ha desarrollado el principio de no discriminación por la edad en determinados casos examinados en el marco de su procedimiento contencioso. La práctica del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también es pertinente en este campo. En 1995 aprobó su Observación General Nº 6 sobre los derechos económicos, sociales y culturales de las personas de edad, en la que se especifican las obligaciones que corresponden en este ámbito a los Estados que son parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El Comité ha desarrollado en mayor medida el contenido de esos derechos mediante distintas disposiciones o cuestiones abarcadas por la convención, que incluyen los desalojos forzosos, la educación, la salud y la seguridad social. Por otra parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha prestado particular atención a la situación de las mujeres de edad en sus observaciones finales sobre determinados Estados partes, incluidas cuestiones como la violencia contra ellas, la educación, el analfabetismo y el acceso a las prestaciones sociales. En 2000, como contribución a la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento celebrada en Madrid, el Comité aprobó la Decisión 26/III, basada en la sistematización y el desarrollo de su propia jurisprudencia con respecto a las mujeres mayores y, en 2009, elaboró una nota conceptual relativa a la mujer de edad y la protección de sus derechos humanos (CEDAW, 2009). En esta nota se reconoce que los cambios en la estructura por edad de la población tienen profundas consecuencias para los derechos humanos y aumentan la necesidad de que, por medio de la Convención, se trate de solucionar el problema de discriminación que sufre la mujer mayor, puesto que no existe ningún otro instrumento internacional de derechos humanos jurídicamente vinculante que se ocupe de estas cuestiones.

Instrumentos

Declaración Universal de los Derechos Humanos
Art. 2, 22, y 25

"Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición… Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad…

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social".

Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
Art. 11, 12 y 14
"Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos... El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano... El derecho a las mismas oportunidades de empleo... El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio... El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones... Derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas... El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo... Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres... Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural... Gozar de condiciones de vida adecuadas...".

Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad - aprobados por resolución 46/91 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de fecha 16 de diciembre de 1991.

"La Asamblea General... urge el apoyo de las iniciativas nacionales sobre el envejecimiento... por eso... Políticas y programas nacionales apropiados para las personas ancianas son consideradas como parte de las más importantes estrategias... Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales colaboran para el cuidado básico de la salud, promoción y programas auto ayuda para los ancianos... Las personas ancianas son vistas como contribuyentes de sus sociedades y no como un limitante... las Políticas y Programas son desarrollados, los cuales responden a las características especiales, necesidades y habilidades de las mujeres ancianas... Las Familias son apoyadas para proveer cuidados...".

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo realizada en Copenhague
"Nosotros los representantes del Gobierno... crearemos acciones... que mejoren la posibilidad de que las personas ancianas obtengan un mejor estilo de vida... Desarrollar y mejorar políticas que asegurar a todas las personas tener una protección económica, social y cultural adecuado durante... viudez, discapacidad o edad avanzada...".

Conferencia Mundial de Hábitat II en Estambul
Agenda Hábitat, párrafo 17 y 40
"... Las personas mayores tienen derecho a llevar una vida satisfactoria y productiva y deben tener oportunidades de participar plenamente en sus comunidades y su sociedad y en todas las decisiones relativas a su bienestar, especialmente a sus necesidades de vivienda. Deben reconocerse y valorarse sus múltiples contribuciones a los procesos políticos, sociales y económicos de los asentamientos humanos. Debe prestarse especial atención a satisfacer las necesidades en evolución en materia de vivienda y movilidad, a fin de que puedan seguir teniendo una vida satisfactoria en su comunidad... Asimismo nos comprometemos a perseguir los siguientes objetivos... fomentar la mejora del patrimonio de viviendas existentes mediante rehabilitación y mantenimiento y el suministro adecuado de servicios, instalaciones y comodidades básicos... erradicar la discriminación en el acceso a la vivienda y los servicios básicos por cualquier motivo, como raza, color, sexo, idioma, religión, opinión... apoyar a la familia en sus funciones de sustento, educación y crianza para reconocer su importante contribución a la integración social y fomentar políticas sociales y económicas destinadas a atender las necesidades de vivienda de las familias y sus miembros, especialmente los miembros más desfavorecidos y vulnerables.

Derechos de los Adultos Mayores y las empresas

Sectores directamente impactados: Recursos Humanos, Relaciones con la Comunidad, Relaciones Institucionales, Legales.
Aspectos especiales: integración, balance vida familiar, atención especial, espacios de capacitación para adaptación post jubilatoria, concientización ciudadana, trabajo conjunto con ONGs en la materia.
Derechos relacionados: Derecho a calidad de vida, derecho a la salud, a la educación, derecho a la no discriminación, a la igualdad, derecho a la libertad de expresión, de circulación y a la libertad de asociación.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

22. DERECHOS DE LAS PERSONAS CON VIH Y OTRAS ENFERMEDADES

Conceptos básicos

La mejor manera de proteger a las personas es respetando sus derechos y cuando éstos están relacionados con la salud es mucho más importante, porque puede tratarse de temas de vida o muerte.
Un factor esencial para prevenir la transmisión del VIH y reducir sus efectos, es mediante la promoción y protección de los derechos humanos. Quienes están afectados por el VIH-SIDA sufren, muchas veces, la discriminación por parte de la sociedad, por lo que es necesario proteger su dignidad. El cumplir con sus derechos sirve para que puedan vivir sin temor a ser excluidos, ya que en reiteradas ocasiones el temor a la discriminación los aleja de ámbitos a los que tendrían que tener acceso sin desconfianza, como por ejemplo, el ir a consultar al médico, seguir un tratamiento o el recibir apoyo.

Ver **DERECHOS DE LAS PERSONAS CON VIH Y OTRAS ENFERMEDADES** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

Los grupos sociales que suelen ser los más afectados y desprotegidos (mujeres, niños, pobres, minorías sexuales, presos, trabajadores sexuales y usuarios de drogas inyectables, entre otros) son los que más necesitan que sus derechos sean atendidos.

Ya que todos los derechos son universales, indivisibles e interdependientes -como dice la Declaración y el Programa de Acción de Viena de 1993- los estados nacionales deben promover y proteger los derechos y las libertades fundamentales, de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos. Por lo tanto, tienen la obligación de resguardar a las personas que tengan VIH-SIDA, así como de proteger sus derechos económicos, sociales y culturales, además de los derechos civiles y políticos.

En nuestro país existen diferentes leyes que protegen a las personas que viven con VIH-SIDA ante la discriminación que sufren en los distintos ámbitos por parte de la sociedad. En 1990, Argentina fue uno de los primeros países de América Latina y el Caribe en sancionar la Ley 23.798, a la que se denominó Ley Nacional de SIDA. Esta ley establece que en ningún caso puede afectarse la dignidad de la persona, ni pueden producirse efectos de marginación, estigmatización,

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

degradación o humillación de las personas afectadas. También dice que el Estado debe garantizar el acceso al testeo o diagnóstico, asegurando la confidencialidad (establece el registro de enfermos codificado); que el testeo debe ser voluntario y promueve el secreto médico y el acceso de todos los habitantes al cuidado y atención de la enfermedad. Esta ley fue reglamentada en 1991 por el Decreto 1244/91, que establece el requisito del consentimiento informado y reitera la confidencialidad frente al test y sus resultados.

En 1995, se aprueba la Ley 24.455 que establece la obligatoriedad de que las Obras Sociales dispensen los tratamientos médicos, psicológicos y farmacológicos de las personas con VIH-SIDA y los programas de prevención del SIDA y de droga dependencia.
En 1996, se aprueba en el Congreso la Ley 24.754, que incorpora la atención de las personas con VIH por parte de los seguros de salud privados y medicina prepaga sin costo adicional.

La Ley 25.543 de Salud Pública establece la obligatoriedad de ofrecer el test de diagnóstico del VIH, a toda mujer embarazada como parte del cuidado prenatal normal. Dicho test debe ser cubierto en todos los establecimientos de salud. La mujer debe dar su consentimiento después de que haya sido previamente informada. En caso de dar positivo el test, se le debe brindar la contención y el asesoramiento necesarios tanto a ella como a los familiares.

Las personas que viven con VIH tienen derecho a:

- La autonomía, porque nadie puede ser obligado a someterse a una prueba de VIH. Solamente se puede realizar si la persona dio su consentimiento.
- Ser asesorados antes y después de realizarse el test. Esto sirve para brindar orientación y apoyo para que de esta manera conozca más sobre el tema (prevención, diagnóstico y tratamiento en caso de estar infectado).
- La confidencialidad. La Ley Nacional de SIDA establece que nadie tiene derecho a divulgar información acerca de si una persona está o no infectada con el virus.
- La cobertura total de su tratamiento (100%), es decir, atención médico-asistencial, provisión de drogas, elementos de diagnóstico y asistencia psicoterapéutica.
- No estar condicionados a la realización de un test para poder ser atendido por un médico, ingresar a un trabajo o a un colegio, etc.
- A no ser discriminadas por vivir con VIH y a gozar de derechos laborales similares al resto de las personas.
- La no discriminación, a la protección igual de la ley y a la

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

igualdad ante la ley.

- Contraer matrimonio y a fundar una familia, sin que su condición de portador sea un impedimento para ello.
- Disfrutar de los adelantos científicos y sus beneficios, para que todos tengan acceso por igual a los adelantos en los tratamientos y en las nuevas drogas.

Se recomienda ver: **+Ver más**, **+Ver más**

Instrumentos

- Declaración de compromiso en la lucha contra el VIH/SIDA "Crisis mundial – Acción mundial" (Resolución aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas S-26/2. 27 de junio de 2001).
- "La plena realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales para todos es un elemento indispensable de la respuesta mundial a la pandemia de VIH/sida, particularmente en las esferas de la prevención, la atención, el apoyo y el tratamiento, y [...] reduce la vulnerabilidad al VIH/sida y evita el estigma y la discriminación conexa de las personas que viven con el VIH/sida o con riesgo de contraerlo."

Ver texto completo en: **+Ver más**

- Declaración política sobre el VIH/SIDA: intensificación de nuestro esfuerzo para eliminar el VIH y el SIDA (Resolución 65/277 aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, 10 de junio de 2011).

Ver Texto completo en: **+Ver más**

- Ley 25.543 Test diagnóstico del Virus de Inmunodeficiencia Humana a toda mujer embarazada. El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc., sancionan con fuerza de ley: Artículo 1º.- Establécese la obligatoriedad del ofrecimiento del test diagnóstico del virus de inmunodeficiencia humana, a toda mujer embarazada como parte del cuidado prenatal normal.
- Ley 24.455. Artículo 1º. - Todas las Obras Sociales y Asociaciones de Obras Sociales del Sistema Nacional incluidas en la Ley 23.660, recipiendarias del fondo de redistribución de la Ley 23.661, deberán incorporar como prestaciones obligatorias:

a) La cobertura para los tratamientos médicos, psicológicos y farmacológicos de las personas infectadas por algunos de los retrovirus humanos y los que padecen el síndrome de inmuno deficiencia adquirida (SIDA) y/o las enfermedades intercurrentes;
b) La cobertura para los tratamientos médicos, psicológicos y farmacológicos de las personas que dependan física o psíquicamente del uso de estupefacientes;
c) La cobertura para los programas de prevención del SIDA y la drogadicción.

- Ley 24.754. Artículo 1º. - A partir del plazo de 90 días de promulgada la presente ley , las empresas o entidades que presten servicios de medicina prepaga deberán

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

cubrir, como mínimo, en sus planes de cobertura médico asistencial las mismas "prestaciones obligatorias " dispuestas por obras sociales, conforme lo establecido por las leyes 23.660, 23.661 y 24. 455, y sus respectivas reglamentaciones.

- Ley Nº 23.798. Artículo 1º. - Declárase de interés nacional a la lucha contra el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, entendiéndose por tal a la detección e investigación de sus agentes causales, el diagnóstico y tratamiento de la enfermedad, su prevención, asistencia y rehabilitación, incluyendo la de sus patologías derivadas, como así también las medidas tendientes a evitar su propagación, en primer lugar la educación de la población.

Derecho a de las Personas con Vih/Sida y las empresas

Sectores directamente impactados: Legales, Recursos Humanos, Relaciones con la Comunidad, RSE, Áreas en las que pueda haber empleados con HIV.

Aspectos especiales: capacitación en los diferentes aspectos, a nivel interno. Protocolos de actuación, sensibilización, confidencialidad, trato no discriminatorio.

Derechos relacionados: Derecho a la salud, derecho a la no discriminación, derecho a la igualdad, a la libertad de expresión, acceso a la información, derecho a la integridad personal, a un adecuado nivel de vida, derecho a un trabajo decente.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

23. DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS/ COMUNIDADES ORIGINARIAS

Conceptos básicos

Largos debates y discusiones se han centrado en el concepto de "pueblo indígena", sin embargo no existe una definición aceptada unánimemente en el contexto del derecho y las políticas internacionales **(+ Ver más)** - Los pueblos indígenas y el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas).

Un criterio de definición puede encontrarse en el artículo 1 del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes: se considera pueblos indígenas a los pueblos descendientes "de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas".

En consecuencia, el Convenio citado se aplica a:

- "Pueblos tribales cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial.
- Los pueblos considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.
- El Convenio también declara que la conciencia de su identidad indígena o tribal deberá ser considerada un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del Convenio (auto-determinación) **+ Ver más**

Algunos autores entienden que el enfoque más útil es "identificar", en vez de "definir", a los pueblos indígenas en un contexto específico, y lo más importante es basarse en el criterio de la libre identificación.

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** fue el primer órgano internacional, y el único vinculado con la

Ver **DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS/COMUNIDADES ORIGINARIAS** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Sociedad de las Naciones (predecesora de las Naciones Unidas) que adoptó medidas en relación con las cuestiones indígenas.

En 1953 publicó un estudio sobre los pueblos indígenas y en 1957 aprobó el Convenio Nº 107 relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semitribales en los países independientes; primer tratado internacional de alcance mundial dedicado específicamente a los derechos de los pueblos indígenas.

Se revisó en 1989 con la aprobación por la OIT del Convenio Nº 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. En el mismo se reconocen los derechos de propiedad a la tierra, autonomía, libertad e igualdad que deben ser asegurados en toda decisión vinculada a asuntos indígenas. Entre ellos el derecho a la consulta libre, previa e informada.

En resumen, entre los derechos reconocidos por el Convenio se encuentran:

- Derecho a la propiedad y posesión sobre tierras, territorios y recursos naturales.
- Derecho a consulta libre, previa e informada.
- Prohibición de desalojos y traslados.

Argentina y otros países han ratificado este Convenio.

En 2007, la Asamblea General de Naciones Unidas aprueba la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas que, delineó los aspectos generales de los derechos indígenas, tanto en una faz individual como colectiva. Argentina también ratificó dicho instrumento.

Los "Elementos notables de la Declaración" pueden identificarse de la siguiente forma:

- Diecisiete artículos que se refieren a la cultura indígena y a cómo protegerla y promoverla, respetando el aporte directo de los pueblos indígenas en la toma de decisiones y asignando recursos a la educación en idiomas indígenas y a otras esferas.
- Quince artículos de la Declaración se refieren a la participación de los pueblos indígenas en todas las decisiones que afectan a sus vidas, incluida la participación efectiva en un sistema de gobierno democrático.
- La Declaración confirma el derecho de los pueblos indígenas a la libre determinación y reconoce los derechos relacionados con los medios de subsistencia y el derecho a las tierras, territorios y recursos.
- La Declaración reconoce que los pueblos indígenas desposeídos de sus medios de subsistencia y desarrollo tienen derecho a una reparación justa y equitativa.
- Esencialmente, la Declaración prohíbe la discriminación contra los pueblos indígenas y promueve su participación

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

plena y efectiva en todos los asuntos que les conciernen, así como su derecho a seguir siendo diferentes y a perseguir su propia visión del desarrollo económico y social.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas reafirma los derechos individuales, ya consagrados en los tratados de derechos humanos y, a su vez, reafirma los derechos colectivos de los pueblos indígenas. **+ Ver más**

Los pueblos indígenas en el mundo son portadores de lenguajes únicos, de sistemas de conocimientos y creencias particulares, y poseen una especial relación con la tierra y sus recursos, que es fundamental para su existencia física, cultural y colectiva.

En este sentido, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha expresado la necesidad de exigir una **especial protección al derecho de los pueblos indígenas** sobre sus territorios, porque su goce efectivo implica, no sólo la protección de una unidad económica, sino la protección de los derechos humanos de una colectividad que basa su desarrollo económico, social y cultural en la relación con la tierra. **+ Ver más**

La relación tierra – territorio posee especiales consideraciones. Conforme el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (Artículo 13) **el término "tierra" debe incluir el concepto de territorios**, lo que cubre la totalidad del hábitat que los pueblos indígenas ocupan o utilizan de alguna otra manera. "Mientras que en el caso de los pueblos indígenas agricultores, tierra y territorio se consideran con las mismas implicancias, para los pueblos indígenas que viven en los bosques sus tierras son el espacio físico donde viven y parte de su territorio es el bosque de donde obtienen sus alimentos, plantas medicinales y otros elementos necesarios para mantener su cultura y pervivencia". ("Los pueblos indígenas y el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas" **+ Ver más**).

En la Declaración también se reconoce **el derecho de los pueblos indígenas a sus tierras, territorios y recursos**. En igual sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha recalcado lo siguiente: La estrecha relación que los indígenas mantienen con la tierra debe de ser reconocida y comprendida como la base fundamental de sus culturas, su vida espiritual, su integridad y su supervivencia económica. Para las comunidades indígenas la relación con la tierra no es meramente una cuestión de posesión y producción sino un elemento material y espiritual del que deben gozar plenamente, inclusive para preservar su legado cultural y transmitirlo a las generaciones futuras.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Consulta previa, libre e informada

Este es uno de los temas de mayores complejidades jurídicas y prácticas en la consecución del efectivo respeto de los derechos de los pueblos indígenas.

La consulta como mecanismo de participación se basa en el ejercicio del derecho a decidir las propias prioridades de desarrollo, de decidir sobre aspectos que pueden afectar la vida, las creencias, las instituciones e incluso el bienestar espiritual de los pueblos indígenas.

El objetivo final es que la consulta y la participación no sea una mera formalidad para obtener la conformidad a una decisión previamente tomada, sino para que haya un diálogo, una negociación suficientemente amplia y flexible que haga evidente el interés de los consultantes (agentes públicos) con una eficaz participación informada y previa de los pueblos indígenas.

El Convenio 169 de la OIT, en su capítulo sobre participación, establece la obligación de los Estados a consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectar a pueblos indígenas.

Conforme los términos del Convenio, deben establecerse mecanismos para que los pueblos puedan participar en la misma medida que otros sectores sociales. Asimismo, establece que estos pueblos tienen el derecho de "decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar su propio desarrollo económico, social y cultural".

La consulta previa es un derecho de carácter colectivo que responde al principio de buena fe y se requiere que sea previa a la adopción de medidas administrativas o legislativas sobre proyectos que puedan afectar a pueblos indígenas.
Durante todo el proceso, el acceso a la información tiene que estar garantizado. Dicha información debe ser proporcionada de manera clara y, sobre todo, oportuna; teniendo en consideración las características y los tiempos de los pueblos involucrados en el proceso de participación, en el marco del debido proceso y considerando los principios de oportunidad, comunicación intercultural y bilingüismo.

Algunas especificaciones básicas, importantes a tener en consideración, aplicables al proceso de consulta, se encuentran en el "Informe del Seminario internacional sobre metodologías relativas al consentimiento libre, previo e informado y los pueblos indígenas" del año 2005, realizado

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

por el Foro Permanente de Naciones Unidas en Asuntos Indígenas (UNPFII – UN Permanent Forum on Indigenous Issues) que introduce consideraciones sobre las características de "libre, previa e informada". A efectos de su conocimiento se detalla a continuación:

"Libre debería implicar que no hay coerción, intimidación ni manipulación. Previo debería implicar que se ha tratado de obtener el consentimiento con suficiente antelación a cualquier autorización o comienzo de actividades y que se han respetado las exigencias cronológicas de los procesos de consulta/consenso con los pueblos indígenas.
Informado debería implicar que se proporcione información que abarque (por lo menos) los siguientes aspectos:
a) la naturaleza, envergadura, ritmo, reversibilidad y alcance de cualquier proyecto o actividad propuesto;
b) la razón o razones o el objeto u objetos del proyecto y/o actividad;
c) la duración de lo que antecede;
d) los lugares de las zonas que se verán afectados;
e) una evaluación preliminar del probable impacto económico, social, cultural y ambiental, incluidos los posibles riesgos y una distribución de beneficios justa y equitativa en un contexto que respete el principio de precaución;
f) el personal que probablemente intervendrá en la ejecución del proyecto propuesto (incluidos los pueblos indígenas, el personal del sector privado, instituciones de investigación, empleados gubernamentales y demás personas);
g) procedimientos que puede entrañar el proyecto."
Fuente: UNPFII – UN Permanent Forum on Indigenous Issues.

"Uno de los **aspectos más polémicos** de la consulta previa son **sus consecuencias**, esto es, el efecto que tiene para las partes y para la viabilidad de la medida administrativa o legislativa, o para la realización del proyecto económico de que se trate. Las posiciones en el debate oscilan entre la figura de la **consulta previa**, por un lado, y la figura del **consentimiento previo**, libre e informado, por el otro. ("La consulta previa a los pueblos indígenas. Los estándares del derecho internacional" - JUSTICIA GLOBAL 2. La consulta previa a los pueblos indígenas. Los estándares del derecho internacional por César Rodríguez Garavito (Dir.), Meghan Morris (Dir.), Natalia Orduz Salinas y Paula Buriticá. Universidad de los Andes/Facultad de Derecho. Programa de Justicia Global y Derechos Humanos. Bogotá, Colombia. ISSN: 2145-2369 - **+ Ver más**

Esto es, si el proceso participativo incluye o no el derecho a veto respecto del proyecto o medida consultada.

El lenguaje del **consentimiento previo** ha sido incorporado, por ejemplo, en la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Por su parte, el Convenio 169 de la OIT se refiere al proceso de **consulta previa**.

Más allá de las posiciones que sobre el tema se definan, es importante que las consultas (sean o no parte de un posterior consentimiento) se celebren con participación plena y

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

efectiva, de buena fe, en una atmósfera de diálogo y respeto recíproco entre las partes.

Instrumentos

A partir de la reforma de 1994, en nuestra Constitución Nacional se declaró expresamente la voluntad de salvaguardar la identidad de los pueblos indígenas, adjudicándoles personalidad jurídica, derecho a la educación bilingüe, a la posesión inalienable de sus tierras (o a la eventual entrega de otras más) y a la participación en la gestión de recursos naturales. Existe a su vez, a nivel provincial y nacional, legislación posterior que ha especificado cómo operan y deben ser respetados estos derechos colectivos de los pueblos indígenas.

Constitución Nacional. **Art. 75, Inciso 17**

Reconocer la preexistencia étnica y cultural de los pueblos indígenas argentinos. Garantizar el respeto a su identidad y el derecho a una educación bilingüe e intercultural; reconocer la Personería Jurídica de sus comunidades, y la posesión y propiedad comunitarias de las tierras que tradicionalmente ocupan; y regular la entrega de otras aptas y suficientes para el desarrollo humano; ninguna de ellas será enajenable, transmisible ni susceptible de gravámenes o embargos. Asegurar su participación en la gestión referida a sus recursos naturales y a los demás intereses que los afecten. Las provincias pueden ejercer concurrentemente estas atribuciones.

Legislación Nacional

A nivel nacional existen importantes normas específicas para su aplicación a personas y pueblos indígenas, sin embargo, aún no abarcan todos los aspectos que incorporan la Declaración y los tratados de derechos humanos vinculantes. En el año 2004, el Instituto Nacional de Asuntos Indígenas creó el Consejo de Participación Indígena. Este Consejo está integrado por representantes de los pueblos indígenas y sus comunidades, designados en asambleas comunitarias por un período de tres años.

En el 2006 se sancionó la Ley 26160 de emergencia en de la propiedad comunitaria indígena del país, que declaró la emergencia por el término de cuatro años, durante los cuales se suspende la ejecución de sentencias de actos procesales o administrativos, cuyo objeto sea el desalojo o desocupación de las referidas tierras. La ley también establece que, durante los tres primeros años (2007, 2008 y 2009), el Instituto Nacional de Asuntos Indígenas debe realizar el relevamiento técnico-jurídico-catastral de la situación de dominio de las tierras ocupadas por las comunidades indígenas.

En cumplimiento de la ley, el 25 de octubre de 2007, por Resolución 587/2007 se crea el Programa Nacional de Relevamiento Territorial de Comunidades Indígenas.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Entre las leyes específicas sobre derechos de los pueblos indígenas pueden señalarse:

- Ley Nº 23.162. Ley de Autorización de Inscripción de Nombres Aborígenes.
- Ley Nº 23.302. Ley sobre Política Indígena y apoyo a las Comunidades Aborígenes. Objetivos: Comunidades Indígenas. Instituto Nacional de Asuntos Indígenas. Adjudicación de Tierras. Planes de Educación, Salud y Vivienda.
- Ley Nº 24.071. Aprobación del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Ley Nº 25.517. Comunidades indígenas. Restos mortales.
- Ley Nº 25.607. Realización de una campaña de difusión de los derechos de los pueblos indígenas.
- Ley Nº 25.743. Protección del patrimonio arqueológico y paleontológico.
- Ley Nº 26.160. Declárase la emergencia en materia de posesión y propiedad de las tierras que tradicionalmente ocupan las comunidades indígenas originarias del país, cuya Personería Jurídica haya sido inscripta en el Registro Nacional de Comunidades Indígenas u organismo provincial competente o aquéllas preexistentes.
- Ley Nº26.206. Ley de Educación Nacional.

Constituciones provinciales

Asimismo, resulta conveniente identificar las Constituciones provinciales en las cuales se incluyen aspectos relacionados a los pueblos originarios:

- Buenos Aires – Art. 36
- Corrientes – Art. 66
- Chaco – Art.37
- Chubut – Art. 34
- Entre Ríos – Art. 33
- Formosa – Art. 79
- Jujuy – Art. 50
- La Pampa – Art. 6
- Río Negro – Art. 42
- Salta – Art. 15
- Neuquén – Art. 53
- Tucumán – Art. 149
- San Luis – Art. 11, bis

Instrumentos Internacionales

Declaración de las Naciones Unidas (ONU) sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. **+ Ver más**

Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales. **+ Ver más**

Otros instrumentos internacionales, incluyen disposiciones para la protección de los pueblos indígenas y algunos lo hacen específicamente para las mujeres y niños indígenas.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Estos instrumentos son:

- Convención sobre los derechos del niño (1989)
- Convenio sobre la diversidad biológica (1992)
- Agenda 21 (1992)
- Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965)
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos (1966)
- Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1966)

Derecho de los Pueblos Indígenas y las empresas

Sectores directamente impactados: Desarrollo de proyectos, Legales, Área de licitación, Finanzas, Áreas productivas, Relaciones con la comunidad, Relaciones Institucionales, Recursos Humanos.

Aspectos especiales: identificar necesidad de procesos de consulta en la etapa inicial del proyecto, relaciones con los órganos públicos, en especial con autoridades locales, identificación de lugares sagrados o de especial protección cultural, procesos de diálogos, diversidad cultural, respecto de los valores culturales, necesidad de intérpretes, identificación de representantes válidos de las comunidades originarias para el diálogo, identificación de apropiados facilitadores de diálogo.

Derechos relacionados: respecto de todos los derechos humanos, en especial respeto a los valores culturales, a la libre determinación, derecho de participación, derecho a la educación, libertad religiosa/de culto, de expresión, no discriminación.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

24.- DERECHO A LA LIBRE DETERMINACIÓN DE LOS PUEBLOS

Conceptos básicos

El derecho de libre determinación de los pueblos o derecho de autodeterminación es el derecho de un pueblo a decidir sus propias formas de gobierno, perseguir su desarrollo económico, social y cultural y estructurarse libremente, sin injerencias externas y de acuerdo con el principio de igualdad.

La libre determinación está recogida en algunos de los documentos internacionales más importantes, como la Carta de las Naciones Unidas (firmada el 26 de junio de 1945) y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos. También numerosas resoluciones de la Asamblea General de la ONU hacen referencia y desarrollan aspectos relativos al derecho de autodeterminación de los pueblos coloniales.

Ver **DERECHO A LA LIBRE DETERMINACIÓN DE LOS PUEBLOS** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

Es un principio fundamental del Derecho internacional público y un derecho de los pueblos, que tiene carácter inalienable y genera obligaciones erga omnes para los Estados.

Existen varias etapas a través de la historia que permitieron llegar a la definición actual y su correspondiente protección. En primer medida está el concepto filosófico de libre determinación que se deriva de la necesidad humana de hacer realidad sus aspiraciones y de la afirmación de la igualdad intrínseca que todos tenemos, y como tal, está conformado por principios que no provienen únicamente de la cultura occidental.

El concepto de libre determinación tiene, en ciertas situaciones, un carácter especialmente polémico. El Comité de Derechos Humanos ha puesto de manifiesto su naturaleza fundamental al señalar que es requisito necesario para la plena efectividad de los derechos humanos individuales. Sin embargo, algunas circunstancias pueden generar temores o situaciones no siempre sencillas o claras, basadas en temores de desestabilización, incluso violencia; aspecto muchas veces asociado con posiciones políticas extremistas y chauvinismos étnicos.

Cuando se crean las Naciones Unidas se consagra en el Articulo I la “Libre determinación de los pueblos”, en el

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Capitulo IX "El tratamiento con respecto a las colonias" y en los Artículos 73 – 79, "Declaración relativa a territorios no autónomos" brindando el cuerpo legal que se buscó durante muchos años.

El contenido de la Declaración radica en que buscaba fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otros medidas adecuadas para fortalecer la paz universal. Además se añadió el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades las cuales darían paso a la declaración de los Derechos Fundamentales del Hombre, o mejor conocida como la Declaración de los Derechos Humanos. En 1948, al definirse la Declaración Universal de Derechos Humanos, no se incluyó explícitamente el derecho de libre determinación.

Durante el proceso de elaboración de los Pactos Internacionales de 1966 fueron arduas las negociaciones para incluir expresamente el derecho a la libre determinación. Un paso importante hacia dicho reconocimiento fue la adopción de la resolución 2625 (XXV) en 1970, que contiene la "Declaración sobre los principios de Derecho Internacional referente a las relaciones de amistad y a la cooperación entre los Estados de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas".

El principio de autodeterminación ha continuado siendo una cuestión candente en la política internacional, y más aún desde el final de la Guerra Fría, cuando el principio experimentó una revitalización. En la actualidad son numerosos los pueblos que, en cada uno de los continentes, se consideran naciones sin estado.

Grupos minoritarios y el derecho de autodeterminación

Puede identificarse una clasificación básica: la autodeterminación externa y la autodeterminación interna. Si bien la misma sigue siendo utilizada ya ha sido superada por conceptos más modernos. Sin embargo resulta pertinente, a objeto del presente, introducir dicha clasificación básica. Estos dos aspectos, han sido sistematizados por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en 1996 y por la Comisión Europea para la Democracia por el Derecho en 1999, entre otros organismos.

La autodeterminación externa está relacionada con la soberanía. Se refiere al derecho de los pueblos a determinar libremente su lugar en la comunidad internacional de Estados, de acuerdo con el principio de igualdad soberana. En el ejercicio de este derecho un pueblo puede decidir la formación de un Estado independiente, la libre asociación,

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

la integración en un Estado ya existente o la adquisición de cualquier otro estatuto político libremente decidido por la población. Se manifiesta en la prohibición del colonialismo y de la dominación y explotación extranjeras en general.

La autodeterminación interna, por su parte, define el derecho de los pueblos a decidir su organización política y perseguir su desarrollo cultural, social y económico. Se relaciona, entre otros, con el derecho de todo grupo a preservar su identidad; también con el derecho de todo ciudadano a participar, a todos los niveles, en la dirección de los asuntos públicos.
A grandes rasgos existen diferentes grupos minoritarios y cada uno es tratado de una manera especial. En primera instancia están los grupos étnicos quienes se consideran a sí mismos como pueblos y, por lo tanto, sujetos del derecho de libre determinación.

Seguido a ellos están las minorías, quienes por definición son aquellos grupos no dominantes de la población que poseen y desean preservar determinadas tradiciones o características étnicas, religiosas o lingüísticas que son claramente diferentes de las del resto de la población y que además poseen derecho a la libre determinación y a la protección de los derechos de las minorías.

Y por último, y de manera más especial, están los pueblos indígenas. Estos son aquellos que poseen una continuidad histórica respecto de las sociedades pre-coloniales que existían en un territorio dado, que se consideran distintos a los sectores dominantes de la sociedad y que tratan de preservar, desarrollar y transmitir a las generaciones futuras sus territorios ancestrales y su identidad étnica, como base de su existencia continuada como pueblo, de acuerdo con sus características culturales, instituciones, sociales y sistemas legales. Sin embargo, el hecho de ser minoría no representa la atribución del derecho de libre determinación a menos que se conviertan en un sector representativo en un Estado.
Si bien la teoría es focalizada desde el derecho internacional público, lo cierto es que el concepto se usa en forma más amplia, incluyendo el derecho de elección de modelos de desarrollo que puedan afectar culturas, tradiciones, ambientes, etc., en el propio ámbito de un Estado (democrático o similar y no necesariamente frente a regímenes autoritarios).

Instrumentos

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 1:

1. Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

2. Para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio del beneficio recíproco, así como del derecho internacional. En ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia.
3. Los Estados Partes en el presente Pacto, incluso los que tienen la responsabilidad de administrar territorios no autónomos y territorios en fideicomiso, promoverán el ejercicio del derecho de libre determinación, y respetarán este derecho de conformidad con las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas

.

La Organización de las Naciones Unidas, a través de diversas resoluciones, ha reafirmado la existencia, consagración y vigencia del Principio de Libre Determinación de los Pueblos. (http://gforno.blogspot.com.ar/2012/04/el-principio-de-libre-determinacion-de.html).

Como ejemplo de ello, podemos citar las siguientes Resoluciones:

a) Resolución 545 (VI) del 5 de febrero de 1952, que dispuso la inclusión de un artículo sobre el derecho de los pueblos a la Libre Determinación en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, reafirmando de esta manera, el principio enunciado en la Carta de las Naciones Unidas.
b) Resolución 637 (VII) del 16 de diciembre de 1952, "Derecho de los Pueblos y las Naciones a la Libre Determinación", que considera a este principio como una garantía indispensable para poder disfrutar de los Derechos Humanos Fundamentales.
c) Resolución 2169 (XXI) de 1966, "Observancia Estricta de la Prohibición de Recurrir a la Amenaza o al Uso de la Fuerza en las Relaciones Internacionales".
d) Resolución 33/79 del 16 de diciembre de 1978 que considera al Principio de Libre Determinación, entre otros, como una norma imperativa del Derecho Internacional.
e) Resolución 2625 (XXV) del 24 de octubre de 1970, "Principio de la igualdad de derechos y de la libre determinación de los pueblos", donde se establece que en virtud de tal principio, y el de igualdad, todo pueblo puede ejercitar, sin injerencia externa, su condición política y procurar su desarrollo económico, social y cultural. Por consiguiente, todo Estado tiene el deber de respetar este derecho, promoverlo y abstenerse de recurrir a cualquier medida de fuerza dirigida a impedir su ejercicio. Si así lo hiciera, los pueblos agredidos podrán solicitar el apoyo de la comunidad internacional, de conformidad con los principios de la Carta de las Naciones Unidas.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Derecho a la Libre Determinacion de los Pueblos y las empresas

Sectores directamente impactados: Operaciones, la efectiva realización de las operaciones; en especial cuando las actividades pueden impactar en forma directa o indirecta en la cultura o tradiciones de los pueblos o comunidades. Área de contratos, finanzas (al momento de planificar inversiones).

Aspectos especiales: Comunidades originarias, desarrollo de actividades en zonas de conflicto, respecto por la diversidad cultural, acuerdos de inversión entre Estados, cláusulas de estabilización en esos acuerdos, adquisición/tenencia de la tierra, derechos a la tierras; fuerzas de seguridad, conflictos armados, impactos ambientales o en los recursos naturales, impactos culturales negativos, relocalización de comunidades, trabajo con empresas o proyectos estatales, transparencia.

Derechos relacionados: Derecho de las comunidades indígenas y demás pueblos o etnias, derecho a la consulta previa, derecho al acceso a la información, derecho a la elección de modelos de desarrollo, derecho a un ambiente sano, derecho a valores culturales, derecho a la igualdad. Derecho a la igualdad ante la ley, derecho a un adecuado nivel de vida, derecho a la seguridad de las personas, derecho a la libertad de circulación, derecho a la libertad de expresión y pensamiento, derecho a la libertad religiosa.

25. DERECHO A LOS VALORES CULTURALES

Conceptos básicos

Los valores culturales están formados por el conjunto de conceptos, creencias y actividades que le permiten al ser humano expresarse y relacionarse, comunicarse y ser competitivo en la sociedad donde se desenvuelve, en razón de su identificación con dichos preceptos. En definitiva, los valores existen para quien los adopta como forma de vida, sin aceptación no existe el valor.

Aunque se consideran valores culturales a las tradiciones, los ritos, el lenguaje, el arte, la culinaria y la vestimenta; se puede asumir, de acuerdo a lo expresado en el párrafo anterior, que también los demás valores se inscriben dentro de la categoría de valor cultural, en tanto que una sociedad los adopte como modelos de vida.

Ver **DERECHO A LOS VALORES CULTURALES** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Por su parte, los valores son las propiedades, cualidades o características de una acción, una persona o un objeto considerados típicamente positivos o de gran importancia. Referido al ser humano, se suele hablar de valores humanos y de valores universales. Aplicados a un grupo de personas, los valores que están influidos o determinados por una determinada sociedad y una cultura se suelen denominar valores sociales y valores culturales. Aquellos que están considerados desde el punto de vista de la Ética y de la Moral son los valores éticos y los valores morales.

Dentro del grupo de valores que pudiésemos asimilar al concepto de valores culturales estarían:
- Valores religiosos.
- Valores morales
- Valores estéticos
- Valores intelectuales
- Valores afectivos
- Valores sociales.
- Valores físicos.
- Valores artísticos.
- Valores económicos.

Es importante, para continuar enmarcando las posibles situaciones, definir qué se entiende por CULTURA.
El término cultura, que proviene del latín cultus, hace referencia al cultivo del espíritu humano y de las facultades intelectuales del hombre. Su definición ha ido mutando a lo largo de la historia.

En general, la cultura es una especie de tejido social que abarca las distintas formas y expresiones de una sociedad determinada. Por lo tanto, las costumbres, las prácticas, las maneras de ser, los rituales, los tipos de vestimenta y las normas de comportamiento son aspectos incluidos en la cultura.
Otra definición establece que la cultura es el conjunto de informaciones y habilidades que posee un individuo. Para la UNESCO, la cultura permite al ser humano la capacidad de reflexión sobre sí mismo: a través de ella, el hombre discierne valores y busca nuevas significaciones.

Según el enfoque analítico que se siga, la cultura puede ser clasificada y definida de diversas maneras. Por ejemplo, hay estudiosos que han dividido a la cultura en tópica (incluye una lista de categorías), histórica (la cultura como herencia social), mental (complejo de ideas y hábitos), estructural (símbolos pautados e interrelacionados) y simbólica (significados asignados en forma arbitraria que son compartidos por una sociedad).

La cultura también puede diferenciarse según su grado de desarrollo: primitiva (aquellas culturas con escaso desarrollo técnico y que no tienden a la innovación), civilizada (se

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

actualiza mediante la producción de nuevos elementos), pre-alfabeta (no ha incorporado la escritura) y alfabeta (utiliza tanto el lengua escrito como el oral).

(Fuente: Definición de cultura - Qué es. Significado y Concepto **+ Ver más**)

Resulta pertinente puntualizar un extracto de la nota de Milagros del Corral, "DERECHOS CULTURALES, ETICA Y VALORES". **+ Ver más**

"Las innumerables definiciones de cultura vienen a resumirse en la consideración de este término como patrimonio acumulado, como capital creativo o como modo de vida. Esta última acepción, aparece por primera vez en la Declaración Final de la Conferencia de la UNESCO sobre Políticas Culturales, conocida como MONDIACULT y celebrada en México en 1982. La cultura es definida en los términos siguientes:

"El conjunto de rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos, que caracterizan una sociedad o un grupo social; además de las artes y las letras, engloba los modos de vida, las maneras de convivir, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias".

A partir de esta definición de corte antropológico, empiezan a formalizarse los esfuerzos en pro del reconocimiento de los derechos culturales en tanto que derechos colectivos dado que, en su vertiente individual, ya habían encontrado acomodo cuestiones fundamentales como la no discriminación, codificada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y habían sido complementadas por instrumentos normativos subsiguientes o colaterales (derecho de autor).

Estos derechos aplican, obviamente a las minorías culturales, presentes en el ámbito internacional, pero también en el interior de un buen número de Estados-Nación. Y cuestión cada día más compleja en un contexto de migraciones generalizadas, ampliamente debidas a la globalización de la pobreza.

La injusticia cultural puede ser, así, heredada (pueblos autóctonos) o adquirida (inmigrantes) pero siempre implica desigualdad en el poder político, en recursos económicos, y en capacidad de organización social. Y sobre todo, se caracteriza por la falta de reconocimiento y respeto.

En el caso de los pueblos autóctonos, tantas veces sometidos a lo largo de su historia a genocidio cultural o etnocidio, como ahora se llama, reclaman el reconocimiento de sus identidades, uso público de sus lenguas, educación bilingüe

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

y multicultural, acceso a los medios de comunicación, protección de su propiedad intelectual y de su patrimonio cultural, control de sus recursos naturales, respeto de sus tradiciones sociales y organización política, reconocimiento de sus sistemas legales consuetudinarios en el marco jurídico nacional.

Tan compleja o más es la cuestión de los derechos culturales de los inmigrantes que se desplazan cada día más masivamente hacia los países más prósperos del mundo huyendo de conflictos bélicos y, sobre todo, de la pobreza, en busca de mejores oportunidades. Su situación es particularmente difícil. Son extranjeros y pobres, su estatus legal es precario en la mayoría de los casos y han de enfrentarse además a tensiones con la ciudadanía del país de acogida.

Con frecuencia vemos aparecer movimientos "fundamentalistas culturales", nuevo nombre del desacreditado racismo, que asume las relaciones entre diferentes culturas como hostiles por naturaleza y mutuamente destructivas lo que acaba en xenofobia más o menos declarada por haberse superado el "umbral de la tolerancia".

Cuando se trata de grupos culturales diversos históricamente integrados en una misma nación, vemos cómo el conflicto de poder económico o la lucha por el control de los recursos naturales – petróleo, agua, etc. – se disfraza de batallas por la identidad que se reinterpreta a la luz de una idealización del pasado remoto.

En cualquier caso, no se trata tanto de evitar el conflicto entre las culturas, cuanto de proseguirlo creativamente sin humillación ni violencia. Lo propio de la ética global consistiría en formular valores, tras examinarlos en común, de modo que sean respetados por todos, no impuestos por los unos a los otros.

Seguramente, la protección del medio ambiente y la gestión de la multiculturalidad a través del diálogo y el respeto, son a nivel global pero también local, dos de las ecuaciones políticas de mayor calado, dos nuevas ecuaciones éticas, puesto que ambas comportan una enorme responsabilidad con las generaciones futuras. Humana es la conciencia individual, la de grupo y la de especie. La relación entre los pilares de esta trinidad deberá ayudarnos a encontrar la respuesta.

Tampoco podemos dejar de resaltar los posibles conflictos que pueden existir entre diferentes valores culturales o entre valores personales y culturales. Los miembros participes de una cultura cuentan con valores personales, y en ocasiones pueden chocar con los valores culturales, e incluso llegar a

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

ser sancionados o humillados quienes primen sus valores personales ante los de la comunidad.

"Los conflictos sociales y políticos pueden hacer referencia a los intereses, las identidades y los valores. Los intereses son negociables y, por lo tanto, sus conflictos normalmente se resuelven con un compromiso o, no raramente, con la prevalencia del más fuerte. Pero las identidades y los valores no son negociables y, por ende, sus conflictos exigen procedimientos más complejos, no raramente no resolutivos ni infalibles. Eso significa que estos conflictos son los más dramáticos y lacerantes. El conflicto de identidad exige el reconocimiento; el conflicto de valores puede ser afrontado -por lo menos así se cree o se espera- con la discusión, el razonamiento y la razonabilidad." (El conflicto de los valores por Francesco Viola **+ Ver más**

Instrumentos

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948.
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ONU, 1966.
- UNESCO Declaration of the Principles of International Cultural Cooperation, 1966.
- Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural, 2001.

Artículo 1º – La diversidad cultural, patrimonio común de la humanidad.

La cultura adquiere formas diversas a través del tiempo y del espacio. Esta diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Fuente de intercambios, de innovación y de creatividad, la diversidad cultural es tan necesaria para el género humano como la diversidad biológica para los organismos vivos. En este sentido, constituye el patrimonio común de la humanidad y debe ser reconocida y consolidada en beneficio de las generaciones presentes y futuras.

Diversidad cultural y Derechos Humanos

Artículo 4 – Los derechos humanos, garantes de la diversidad cultural.

La defensa de la diversidad cultural es un imperativo ético, inseparable del respeto de la dignidad de la persona humana. Ella supone el compromiso de respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular los derechos de las personas que pertenecen a minorías y los de los pueblos indígenas. Nadie puede invocar la diversidad cultural para vulnerar los derechos humanos garantizados por el derecho internacional, ni para limitar su alcance.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Artículo 5 – Los derechos culturales, marco propicio para la diversidad cultural.
Los derechos culturales son parte integrante de los derechos humanos, que son universales, indisociables e interdependientes. El desarrollo de una diversidad creativa exige la plena realización de los derechos culturales, tal como los definen el Artículo 27 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Artículos 13 y 15 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Toda persona debe tener la posibilidad de expresarse, crear y difundir sus obras en la lengua que desee y en particular en su lengua materna; toda persona tiene derecho a una educación y una formación de calidad que respeten plenamente su identidad cultural; toda persona debe tener la posibilidad de participar en la vida cultural que elija y conformarse a las prácticas de su propia cultura, dentro de los límites que impone el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Artículo 6 – Hacia una diversidad cultural accesible a todos.
Al tiempo que se garantiza la libre circulación de las ideas mediante la palabra y la imagen, hay que velar por que todas las culturas puedan expresarse y darse a conocer. La libertad de expresión, el pluralismo de los medios de comunicación, el plurilingüismo, la igualdad de acceso a las expresiones artísticas, al saber científico y tecnológico -comprendida su presentación en forma electrónica- y la posibilidad, para todas las culturas, de estar presentes en los medios de expresión y de difusión, son los garantes de la diversidad cultural.

- El Convenio 169 OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes - Artículo 5.1.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas - Artículo 8.
- UN Declaration on the Rights of Persons belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities, 1992.
- African Charter on Human and People's Rights, OUA, 1981.
- Charte Árabe des Droits de l'Homme, 1994.
- México City Declaration on Cultural Policies, UNESCO, 1982.
- Draft UN Declaration on Indigenous Rights, aprobado por el Consejo de Derechos Humanos, 2006. Pendiente de aprobación por la Asamblea General de la ONU.

Derecho a los Valores Culturales y las empresas

Sectores directamente impactados: Recursos Humanos, RSE, Relaciones con la Comunidad, Áreas productivas, Institucionales.
Aspectos especiales: respecto y prevención de impactos en estos valores, en especial de comunidades indígenas y/o vulnerables, análisis previo de situaciones de posibles vulneraciones, identificación de valores culturales a ser considerados; cuidadoso análisis de situaciones de conflicto

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

entre diferentes valores culturales (de diferentes grupos), compleja relación con valores personales, relocalización de comunidades, tenencia de la tierra, impactos ambientales sobre espacios que se consideran culturalmente valiosos, propiedad intelectual, cultura ancestral, respeto por la diversidad y la pluralidad, discriminación, protección ambiental, gestión de la multiculturalidad, diálogo, transparencia, procesos de consulta (Conv. 169 de la OIT, por ejemplo); igualdad de acceso a las expresiones artísticas, al saber científico y tecnológico -comprendida su presentación en forma electrónica- y la posibilidad, para todas las culturas, de estar presentes en los medios de expresión y de difusión.
Derechos relacionados: Derechos de los pueblos indígenas, derechos de propiedad sobre recursos naturales y sobre conocimientos ancestrales, acceso a la información, libertad de expresión, libertad religiosa, derecho a la igualdad, a la identidad, a la educación, a la paz, derecho a la libre determinación de los pueblos, derecho a un ambiente sano, derecho a la alimentación, a la participación y derecho a la salud.

26.- DERECHO A UN TRABAJO DECENTE

Conceptos básicos

El trabajo decente es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna.

El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar ingresos económicos, el trabajo fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. El concepto de trabajo decente se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, crecimiento económico que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.
El concepto de trabajo decente fue acuñado por Juan Somavía, en su primer informe como Director General de la Organización Internacional del Trabajo en 1999.

Ver **DERECHO A UN TRABAJO DECENTE** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

El término fue introducido como respuesta al deterioro de los derechos de los trabajadores que se registró mundialmente durante la década del 90, como consecuencia del proceso de globalización y la necesidad de atender la dimensión social de la misma.

La Organización Internacional del Trabajo entiende que: "El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres". A su vez, destaca que el ejercicio de este derecho se basa en el respeto de los cuatro objetivos estratégicos que tienen – a su vez - como objetivo transversal, la igualdad de género. A saber:
Crear Trabajo: una economía que genere oportunidades de inversión; iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
Garantizar los derechos de los trabajadores: para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores.
Extender la protección social: para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.
Promover el diálogo social: La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

La OIT elabora y promueve normas internacionales del trabajo orientadas a garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan de la mano de la creación de trabajo decente. La estructura tripartita, única de la OIT, garantiza que estas normas sean respaldadas por los gobiernos, por los empleadores y por los trabajadores. En consecuencia, las

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

normas internacionales del trabajo establecen las normas sociales mínimas básicas acordadas por todos aquellos que participan en la economía global.

Como base mínima para entender el concepto de trabajo decente puede partirse de identificar los aspectos regulados en los Convenios Fundamentales de la OIT, los que tratan sobre:

- abolición del trabajo forzoso,
- edad mínima y peores formas de trabajo infantil,
- igualdad de remuneración,
- discriminación,
- libertad sindical, protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En pocas palabras (ya que cada uno de estos temas es desarrollado en otros ítems del presente) puede decirse que un Trabajo Decente supone la inexistencia de trabajo infantil y de trabajo forzoso; se basa en la igualdad y evita toda forma de discriminación, implica seguridad en el ámbito de trabajo, supone la libertad de expresión y de asociación. El Trabajo Decente otorga dignidad a la persona permitiéndole una adecuada calidad de vida. Se propone ver el siguiente video: **+ Ver video**

Instrumentos

Constitución Nacional

Artículo 14 bis:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas, retribución justa; salario mínimo vital móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes, jubilaciones y pensiones móviles, la protección integral de la familia, la defensa del bien de

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

familia, la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas en 1948
Artículo 23:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Convenios fundamentales de la OIT

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29.
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Derecho a un Trabajo Decente y las empresas

Sectores directamente impactados: Todos los sectores. Especial consideración por parte de la máxima dirección, Recursos Humanos, Áreas productivas, Legales, Higiene y Seguridad laboral.

Aspectos especiales: Diálogo social, negociación colectiva, comités, seguridad social ante ausencia del estado, relaciones con el Estado y fuerzas de seguridad ante conflictos laborales, trabajo informal - evasión, condiciones dignas de contratación, salario digno, trabajo infantil, trabajo forzoso, discapacidad, discriminación, acoso laboral, derecho a huelga.

Derechos relacionados: Derecho a la integridad, derecho a la educación, derecho a condiciones habitacionales dignas, derecho a la salud del trabajador, libertad de asociación, libertad de expresión.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

27. DERECHO A LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA FAMILIAR - DERECHO A LA VIDA FAMILIAR

Conceptos básicos

La familia es un elemento fundante de toda sociedad, una agrupación de individuos vinculados por uniones de parentesco cuya protección constituye un fin primordial del Estado.

El derecho que preserva y regula esta importante institución social se extiende tanto a la legislación ordinaria, como a los ordenamientos constitucionales e incluso a instrumentos jurídicos internacionales de derechos humanos.

No obstante, debe notarse que el concepto de familia tiene un carácter sociológico, antes que jurídico, que le otorga especial importancia. La institución familiar, por ser una comunidad necesaria para el desarrollo social y cultural, cuenta con una tutela específica a la que se denomina, en sentido amplio, derecho de familia o derecho familiar. En el ámbito internacional, son diversos los documentos jurídicos que reconocen la protección y preservación de la familia.

Ver **DERECHO A LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA FAMILIAR** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

La Declaración Universal de Derechos Humanos expresa que la familia, como elemento natural y fundamental de la sociedad, debe ser protegida por el Estado y la comunidad toda.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre afirma que toda persona tiene derecho a constituir una familia y recibir protección estatal para ella.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sostiene que debe concederse a la familia la más amplia protección y asistencia posibles.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce la necesidad de proteger la familia y el derecho de los hombres de contraer matrimonio y constituir una entidad familiar, si tienen edad para ello.

En términos semejantes, el Pacto de San José de Costa Rica también ordena la preservación de la esfera familiar.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Todo ello muestra la preocupación de la comunidad global por proteger la institución familiar, estableciendo responsabilidades imperativas tanto a la sociedad como al Estado. Además, el Consejo de Derechos Humanos se ocupa periódicamente de la cuestión y en 2014 se emitió la última hoja de trabajo resultante de un panel de discusión sobre la protección de la familia y sus miembros establecido por el Consejo.

Los derechos de familia tienen una relación de interdependencia con otros derechos humanos tales como la libertad de religión y la educación. Se habla además de ciertos principios constitucionales del derecho de familia entre los cuales pueden mencionarse: el principio de igualdad, de respeto, de reserva legal, de protección, de intereses prevalentes, de favorabilidad y de unidad familiar.

Sobre estos principios generales se edifican los derechos de familia propiamente dichos que examinaremos de forma sintética a continuación. Como advertimos, estos derechos se interrelacionan con los derechos humanos en general:

a) Derechos familiares de la persona, entendidos como los derechos que tiene cada individuo en relación con la familia:

1. Derecho a contraer matrimonio.
2. Derecho a la preparación para la vida conyugal y familiar.
3. Derecho a formar y ser parte de una familia.
4. Derecho de la madre a la protección legal y a la seguridad social.
5. Derecho a decidir sobre el número de hijos.
6. Derecho al ejercicio de la Patria Potestad.
7. Derecho de nacer y a la seguridad social del concebido.
8. Igualdad de dignidad y de derechos conyugales entre hombres y mujeres.
9. Derechos de los cónyuges e hijos a la protección legal de sus derechos en caso de cesación de efectos del matrimonio o en caso de abandono.
10. Igualdad de dignidad y de derechos de los hijos, independientemente de su origen.
11. Derecho de los hijos a la educación, alimentos, buen trato y testimonio de los padres.
12. Derecho de los menores dados en adopción.
13. Derecho de los menores a la asistencia individual del Estado.

b) Derechos sociales de familia, entendidos como los derechos de la institución familiar:

1. Derecho al ser y al hacer, es decir, el derecho de la

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

familia a existir, que debe ser respetado por los terceros y el Estado.

2. Derecho al trabajo, como fuente económica que faculta el desarrollo y el sostenimiento de la familia.
3. Derecho a un salario familiar suficiente, esto es, que sea lo bastante cuantioso para atender las necesidades básicas de sus miembros.
4. Derecho a la salud y a la seguridad social de la familia toda.
5. Derecho a la vivienda y a condiciones habitacionales dignas.
6. Derecho a la educación, tanto de los padres como de los hijos.
7. Derecho de creer y profesar su propia fe y a difundirla.
8. Derecho a la intimidad, libertad y honor familiares.
9. Derecho a participar en el desarrollo de la comunidad.
10. Derecho a la asesoría conyugal y familiar.
11. Derecho al descanso.
12. Derecho de asociación de la familia.

En el ámbito local, la Constitución Argentina indica que la legislación ordinaria establecerá la protección integral de la familia, la defensa del bien de familia, la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna. También señala que el Congreso tiene la facultad de sancionar leyes relativas a la educación que aseguren la participación de la familia y de la sociedad. Además, reconoce con jerarquía constitucional a diversos tratados internacionales que expanden la protección familiar.

Las organizaciones tienen el deber de respetar los derechos previamente enunciados, pero también están facultados para jugar un rol activo en la promoción de los valores familiares. En tal sentido, las empresas pueden proveer espacios de desarrollo de la vida familiar.

Instrumentos

Constitución Nacional

Artículo 14 bis.

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Artículo 75, Inc. 19
Sancionar leyes de organización y de base de la educación que consoliden la unidad nacional respetando las particularidades provinciales y locales; que aseguren la responsabilidad indelegable del Estado, la participación de la familia y la sociedad, la promoción de los valores democráticos y la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna; y que garanticen los principios de gratuidad y equidad de la educación pública estatal y la autonomía y autarquía de las universidades nacionales.

Declaración Universal de Derechos Humanos
Artículo 16
1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.
3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Declaración de Derechos y Deberes del Hombre
Artículo VI
Toda persona tiene derecho a constituir familia, elemento fundamental de la sociedad y a recibir protección para ella.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
Artículo 10
Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:
1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
Artículo 23

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.
2. Se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen edad para ello.
3. El matrimonio no podrá celebrarse sin el libre y pleno consentimiento de los contrayentes.
4. Los Estados Partes en el presente Pacto tomarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria a los hijos.

Convención Americana de Derechos Humanos
Artículo 17. Protección a la Familia:

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado.
2. Se reconoce el derecho del hombre y la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen la edad y las condiciones requeridas para ello por las leyes internas, en la medida en que éstas no afecten al principio de no discriminación establecido en esta Convención.
3. El matrimonio no puede celebrarse sin el libre y pleno consentimiento de los contrayentes.
4. Los Estados Partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

caso de disolución del mismo. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria de los hijos, sobre la base única del interés y conveniencia de ellos.

5. La ley debe reconocer iguales derechos tanto a los hijos nacidos fuera de matrimonio como a los nacidos dentro del mismo.

Derecho a la Protección y Asistencia Familiar - Derecho a la Vida Familiar y las empresas

Sectores directamente impactados: Recursos Humanos, Legales, Finanzas, todas las áreas en general.
Aspectos especiales: conciliación vida familiar-laboral, cargas sociales (evasión), guarderías, trabajo a distancia, salario digno, adicciones, trabajo infantil, trabajo forzoso, trabajadores migrantes, violencia familiar o doméstica, acoso sexual, discriminación, embarazo, lactancia.
Derechos relacionados: Derecho a la integridad personal, derecho a la identidad, derecho a la privacidad, intimidad y al honor, derecho a la educación, derecho a la igualdad, a la vivienda, derecho al agua, derecho a la alimentación, a la libertad religiosa, de asociación, de pensamiento, derecho a un trabajo decente, derechos del niño, derechos de las mujeres, derechos de los trabajadores migrantes.

28. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Conceptos básicos

La seguridad social es el sistema de protección que una sociedad construye a fin de brindar amparo frente a los riesgos que atraviesan todos los seres humanos a lo largo de la vida.

La Seguridad Social nace en Alemania, en la época del Canciller Otto von Bismarck, con la Ley del Seguro de Enfermedad, en 1883.

La expresión "Seguridad Social" se populariza a partir de su uso por primera vez en una ley en Estados Unidos, concretamente en la "Social Security Act" de 1935. Y, posteriormente, el concepto es ampliado por Sir William Beveridge en el llamado "Informe Beveridge" (el llamado "Social Insurance and Allied Services Report") de 1942 con las prestaciones de salud y la constitución del National Health

Ver **DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL**
en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

Service (Servicio Nacional de Salud, en español) británico en 1948.

Japón, antes de la Segunda Guerra Mundial, fue uno de los principales impulsores mundiales de la seguridad social, creando el Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar y su propio sistema de pensiones e incapacidad.
Es un derecho humano fundamental que garantiza el bienestar inherente a la dignidad de las personas. Es responsabilidad primaria del Estado garantizar su ejercicio efectivo.

La seguridad social es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

La forma más común de identificar la seguridad social es mediante las prestaciones y la asistencia médica. Sin embargo, esas son solo algunas de las formas en las que se presenta en la vida cotidiana. En los hechos, la seguridad social también se encuentra en los actos solidarios e inclusivos de las personas hacia los demás, pues esos actos llevan en sí mismos la búsqueda del bienestar social.

En la actualidad, existe un consenso internacional respecto a la consideración de la seguridad social como un derecho humano inalienable, producto de casi un siglo del trabajo mancomunado de organismos internacionales relevantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) e instituciones supranacionales, como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS).

La seguridad social, también llamada seguro social o previsión social, se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como salud, vejez o discapacidades.

El objetivo de la seguridad social es el de ofrecer protección a las personas que están en la imposibilidad (temporal o permanente) de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus principales necesidades, proporcionándoles, a tal efecto:

- Seguro social. Entidad que administra los fondos y otorga los diferentes beneficios que contempla la Seguridad Social en función al reconocimiento a contribuciones hechas a un esquema de seguro. Estos servicios o

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

beneficios incluyen típicamente la provisión de pensiones de jubilación, seguro de incapacidad, pensiones de viudez y orfandad, cuidados médicos y seguro de desempleo.

- Mantenimiento de ingresos, principalmente la distribución de efectivo en caso de pérdida de empleo, incluyendo jubilación, discapacidad y desempleo.
- Servicios provistos por las administraciones responsables de la seguridad social. Según el país esto puede incluir cuidados médicos, aspectos de trabajo social e incluso relaciones industriales.

El término es también usado para referirse a la seguridad básica, un término equivalente al acceso a las necesidades básicas, tales como comida, educación y cuidados médicos. La Organización Internacional del Trabajo, en un documento publicado en 1991 denominado "Administración de la seguridad social", definió la seguridad social como:
"La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos".

Una sociedad que brinda seguridad a sus ciudadanos, no sólo los protege de la guerra y de la enfermedad, sino también de la inseguridad relacionada con el hecho de ganarse la vida a través del trabajo. Los sistemas de seguridad social prevén unos ingresos básicos en caso de desempleo, enfermedad y accidente laboral, vejez y jubilación, invalidez, responsabilidades familiares tales como el embarazo y el cuidado de los hijos y la pérdida del sostén de la familia. Estas prestaciones no sólo son importantes para los trabajadores y sus familias, sino también para sus comunidades en general. Al proporcionar asistencia médica, seguridad de los medios de vida y servicios sociales, la seguridad social ayuda a la mejora de la productividad y contribuye a la dignidad y a la plena realización de los individuos. Los sistemas de seguridad social también promueven la igualdad de género a través de la adopción de medidas encaminadas a garantizar que las mujeres que tienen hijos gocen de las mismas oportunidades en el mercado del trabajo.

Para los empleadores y las empresas, la seguridad social contribuye a mantener una mano de obra estable que se adapte a los cambios. Por último, a través de las redes de protección en los casos de crisis económica, la seguridad social actúa como elemento fundamental de cohesión social, ayudando a garantizar la paz social y un compromiso con la globalización y el desarrollo económico.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

A pesar de estas ventajas, la OIT considera que "Sólo el 20% de la población mundial tiene una protección social adecuada, y más de la mitad no tiene ninguna cobertura".

Instrumentos

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
Artículo 22
Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 25
Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y, en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
Artículo 9
Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Derecho a la Seguridad Social y las empresas

Sectores directamente impactados: Áreas productivas, Recursos Humanos, Finanzas, Legales, Higiene y Seguridad.
Aspectos especiales: enfermedades profesionales/laborales; accidente de trabajo; pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social (evasión), riesgos de trabajo, higiene y salud laboral, evasión tributaria o de cargas laborales, adultos mayores, infancia, discapacidad, salario digno.
Derechos relacionados: Derecho a la vida y a la integridad personal, derecho a la salud, derecho a la alimentación, derecho del niño, derecho de los adultos mayores, derecho a un trabajo decente, derecho a la educación, derecho al acceso al agua, derecho a un adecuado nivel de vida, derecho a vivienda digna, derecho de propiedad.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

29. DERECHO AL ACCESO A LA INFORMACIÓN

Conceptos básicos

El libre acceso de las personas a las fuentes de información pública es un derecho humano universal y un principio democrático inherente al derecho a la información, a la libertad de expresión y de prensa.

El acceso a la información pública contribuye a:

- la transparencia de la gestión pública;
- el combate a la corrupción y la cultura del secreto como práctica;
- la eficiencia en el manejo de la labor pública;
- la participación ciudadana en la forma de decisiones de interés público;

El derecho de acceso a la información se está convirtiendo paulatinamente en una herramienta esencial para que el ciudadano a través de su uso haga valer sus derechos frente al estado; de hecho es la naturaleza representativa del gobierno la que convierte al derecho de acceso a la información en un derecho fundamental.

Ver **DERECHO AL ACCESO A LA INFORMACIÓN** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

El derecho de acceso a la información es un derecho fundamental reconocido a nivel internacional como tal debido a la naturaleza representativa de los gobiernos democráticos. Es un derecho esencial para promover la transparencia de las instituciones públicas y para fomentar la participación ciudadana en la toma de decisiones.

Algunas condiciones:

- El derecho a la información es un derecho de toda persona.
- El derecho de acceso se aplica a todas las entidades públicas.
- Realizar solicitudes debe ser sencillo, rápido y gratuito.
- Principio de publicidad de la información: el secreto y la denegación de la información son la excepción.
- Las denegaciones de acceso a la información deben ser limitadas y estar debidamente motivadas.

Según ha interpretado la CIDH (*), el artículo 13 de la Convención Americana comprende la obligación positiva en cabeza del Estado de permitir a los ciudadanos acceder a la información que está en su poder. En este sentido, el principio 2 de la Declaración de Principios establece que, “Toda persona tiene el derecho a buscar, recibir y difundir información y opiniones libremente en los términos que estipula el artículo 13 de la Convención Americana”, y que “Todas las personas deben contar con igualdad de

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

oportunidades para recibir, buscar e impartir información". El principio 3 de la Declaración de Principios prescribe que, "Toda persona tiene el derecho a acceder a la información sobre sí misma o sus bienes en forma expedita y no onerosa, ya esté contenida en bases de datos, registros públicos o privados y, en el caso de que fuere necesario, actualizarla, rectificarla y/o enmendarla". Y el principio 4 de la Declaración de Principios señala que, "El acceso a la información […] es un derecho fundamental de los individuos. Los Estados están obligados a garantizar el ejercicio de este derecho".

INSTRUMENTOS JURÍDICOS

Numerosas instituciones internacionales encargadas de la promoción y la protección de los derechos humanos han reconocido la naturaleza fundamental del derecho al libre acceso a la información, así como la necesidad de que éste se proteja expresamente por leyes que estén encaminadas a que este derecho se respete y se implemente en la práctica. Entre otras normas e iniciativas, cabe destacar:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada en 1948 por la Naciones Unidas incluye en su artículo 19 al derecho de acceso a la información.
- El Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos aprobado en 1966 por la Asamblea General de las Naciones Unidas establece también en su artículo 19 la misma protección al derecho de acceso a la información.
- En 1993 la Comisión para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas creó la oficina del Relator Especial para la Libertad de Opinión y de Expresión, de cuyo mandato era parte esencial la definición del contenido de dichos derechos. Ya en 1995, este Relator anotó que "el derecho de buscar información o de tener acceso la información es uno de los elementos esenciales de la libertad de expresión". Desde entonces, referencias al derecho de acceso a la información se pueden encontrar en cada informe anual de dicho Relator.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. - Articulo 13.
- Convención Europea sobre Derechos Humanos.- Articulo 10.
- Declaración de Principios sobre Libertad de Expresión en África.- Artículo 4.
- Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.- Artículo 6 y ccdtes.

Ahora bien, el derecho de acceso a la información no se reduce al deber de suministrar la información solicitada por una persona particular. Además, este derecho importa, entre otras, la obligación de transparentar la gestión pública y la obligación de suministrar de oficio la información requerida por el público (la ciudadanía en general o un colectivo particular), cuando ello es condición para el ejercicio de otros derechos. En efecto, cuando el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas depende de que puedan

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

conocer una información pública relevante, el Estado debe suministrarla de forma oportuna, accesible y completa.

En este sentido, la CIDH ha establecido que el derecho de acceso a la información es un instrumento clave para el ejercicio de otros derechos humanos, "particularmente, por parte de los sujetos más vulnerables".

Acceso a la información y el derecho a la consulta de los pueblos indígenas

El suministro de información oportuna, clara y suficiente a los pueblos indígenas sobre las intervenciones externas que puedan afectar su territorio, es condición indispensable para garantizar adecuadamente el ejercicio de su derecho a la propiedad colectiva sobre sus territorios. Asimismo, la estrecha relación de los pueblos indígenas con su territorio, permite sostener que el derecho de acceso a la información sobre la potencial intervención exógena, cuando la misma puede tener un impacto serio en el hábitat comunitario, puede convertirse en un mecanismo necesario para asegurar otros derechos como el derecho a la salud de los miembros del grupo, e incluso, el derecho a su existencia misma como comunidad. Finalmente, el derecho de acceso a la información en relación con las injerencias exógenas en territorio indígena es condición indispensable para garantizar el control sobre las decisiones políticas que pueden comprometer derechos colectivos de dicho pueblo y los derechos fundamentales que por conexidad resultarían afectados.

En este sentido, la CIDH ha indicado que uno de los elementos centrales para la protección de los derechos de propiedad de los indígenas es que los Estados establezcan consultas efectivas y previamente informadas con las comunidades indígenas en relación con los actos y decisiones que puedan afectar sus territorios tradicionales. Los Estados miembros tienen la obligación de garantizar que toda determinación se base en un proceso de consentimiento previamente informado de parte del pueblo indígena en su conjunto (CIDH. Caso N° 12.503. Comunidades Indígenas Mayas del Distrito de Toledo (Belice). 12 de octubre de 2004, párr. 142.)

La información suministrada por el Estado en el proceso de una consulta previa debe ser clara o accesible. Esto supone que la información entregada sea realmente comprensible, lo cual incluye, entre otros, que su divulgación se realice en lenguaje claro y que, en aquellos casos que fuere necesario, se difunda con ayuda de traductor o en un idioma o dialecto que permita a los miembros de las comunidades indígenas involucradas entenderla de manera plena. La información proporcionada debe ser también suficiente, es decir, apropiada y completa para la formación de un consentimiento no manipulado en torno al proyecto o

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

actividad propuesta. La condición de oportunidad implica que la información debe ser presentada con suficiente antelación a cualquier autorización o inicio de los procesos de negociación, tomando en cuenta el proceso de consulta y los plazos requeridos para la adopción de decisiones de la respectiva comunidad indígena.

Además, las bases para la consulta deben incluir un momento en el cual las comunidades puedan acceder a las razones por las cuales—de ser el caso—se desvirtúan sus argumentos, así como el deber estatal de suministrar información clara, suficiente y oportuna sobre las propuestas de compensación que se adoptarán en caso de que deba repararse el daño sufrido. Es deber del Estado, y no de los pueblos indígenas, demostrar efectivamente, en el caso concreto, que ambas dimensiones del derecho a la consulta previa fueron efectivamente garantizadas.

(*) "El derecho de acceso a la información en el marco jurídico interamericano, Relatoría Especial para la Libertad de Expresión, Comisión Interamericana de Derechos Humanos"

Derecho al Acceso a la Información y las empresas

Sectores directamente impactados: todos los sectores que trabajen con contratos estatales o provean servicios públicos o actividades, o servicios que puedan ser considerados como servicios públicos. Principalmente, empresas constructoras, extractivas. Industrias que manejen información sensible, como por ejemplo, respecto de temas relacionados a la salud. Legales, Finanzas, Relaciones con la Comunidad, Recursos Humanos.

Aspectos especiales: comunidades originarias/indígenas/comunidades vulnerables. Impactos transfronterizos. Aspectos sensibles. Desplazamientos. Impactos ambientales, transparencia, corrupción, relaciones entre empresa y Estado, contratos de concesión, seguridad, licencia social.

Derechos relacionados: principios democráticos, libertad de expresión, derechos de las comunidades indígenas y vulnerables, derecho a la tenencia de la tierra, derecho a la no discriminación, derecho a la educación, derecho a la participación, derecho a un ambiente sano, derecho a la libre determinación de los pueblos, derecho a la salud.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

30. DERECHOS DE LOS CONSUMIDORES

Conceptos básicos

El derecho del consumidor engloba un conjunto de normativas e instrumentos diseñados para buscar asegurar la protección de quien consume, así como el comercio justo, la competencia y la adecuada difusión de la información en el ámbito mercantil. Se basa en sostener la protección del más débil en el marco de las relaciones civiles y comerciales. Por la asimetría esencial que existe entre una empresa y el consumidor, en términos económicos, sociopolíticos e informativos, el derecho interno de la mayoría de las naciones ha provisto de garantías especiales para que los consumidores estén protegidos.

A nivel global, el derecho del consumidor se cimienta en ochos pilares:

1- El derecho a la seguridad. Implica la protección y el control de los bienes y servicios que pueden resultar en algún sentido perjudiciales para el consumidor y/o sus propiedades.

Ver **DERECHOS DE LOS CONSUMIDORES** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

2- El derecho a la satisfacción de las necesidades básicas.
3- El derecho a la información. Supone la obligación de las empresas de informar a sus clientes o consumidores sobre la cantidad, calidad, precio y otras características relevantes del servicio o bien que se ofrece en el comercio.
4- El derecho de elegir. Significa que debe preservarse una sana competencia entre los distintos proveedores de bienes y servicios.
5- El derecho a ser oído, que se deriva en la posibilidad que el consumidor tiene de realizar quejas ante las empresas y participar de los proyectos contractuales, en mayor o menor medida.
6- El derecho al resarcimiento. Habilita al consumidor a buscar compensación en caso de algún daño ante los estrados judiciales, las autoridades administrativas competentes o por vía transaccional (por acuerdo entre las partes).
7- El derecho a la educación sobre el consumo. Compele a los Estados a educar a los consumidores sobre sus derechos.
8- El derecho a la protección ambiental, en relación con el lugar donde se opera la acción de consumo.

Decenas de constituciones nacionales en el mundo han incluido en alguna medida el derecho al consumidor en tiempos recientes. El artículo 42 de la Constitución Nacional

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

releva la importancia de la protección de la salud, de la seguridad, de los intereses económicos, del trato equitativo, de la provisión de información adecuada y de la libertad de elección del consumidor en toda relación de consumo.

Por su parte, en el derecho internacional, este derecho ha sido acogido por las Naciones Unidas desde 1985 y se ha dado vigor a los principios que hemos aludido antes en sus Directrices para la Protección del Consumidor (UNGCP). En 1999, las Directrices fueron expandidas por la preocupación internacional respecto de la relación entre protección ambiental y protección del consumidor (se estableció la necesidad de procurar espacios saludables y ecológicos para el desarrollo del comercio y de la acción de consumo; por ejemplo, en el caso de los servicios de transporte).

El consumo digital es aún hoy una esfera que no ha sido completamente reglamentada en el derecho internacional. Existen diversas propuestas que emergen de la comunidad civil para que sean actualizadas las Directrices de Naciones Unidas con el fin de regularizar esta modalidad virtual del consumo que incrementa cada vez más con el paso del tiempo.

Los derechos del consumidor enumerados anteriormente tienen una contracara en los deberes que las empresas han de cumplir para garantizar su efectividad. En tal sentido, la vulneración de los derechos del consumidor implica para las empresas no sólo consecuencias adversas de tipo reputacional, sino además responsabilidad de orden civil y penal de acuerdo a la legislación de cada país. En una multiplicidad de naciones, la violación del derecho al consumidor puede acarrear sanciones penales o la aplicación de la figura de daños punitivos, que obliga a las empresas a resarcir más allá del daño efectuado precisamente para punir una conducta inadecuada, contraria a derecho.

El principio de protección del más débil establece un favorecimiento del consumidor ante los estrados judiciales y autoridades administrativas, por lo cual las empresas tienen poderosos incentivos para evitar cualquier controversia con un consumidor.

Instrumentos

Constitución Nacional

Artículo 42: Los consumidores y usuarios de bienes y servicios tienen derecho, en la relación de consumo, a la protección de su salud, seguridad e intereses económicos; a una información adecuada y veraz; a la libertad de elección y a condiciones de trato equitativo y digno.

Las autoridades proveerán la protección de esos derechos, la educación para el consumo, la defensa de la competencia contra toda forma de distorsión de los mercados, al control

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

de los monopolios naturales y legales, al de la calidad y eficiencia de los servicios públicos y a la constitución de asociaciones de consumidores y de usuarios.

La legislación establecerá procedimientos eficaces para la prevención y solución de conflictos y los marcos regulatorios de los servicios públicos de competencia nacional, previendo la necesaria participación de las asociaciones de consumidores y usuarios y de las provincias interesadas, en los organismos de control.

Directrices de las Naciones Unidas para la protección del consumidor (en su versión ampliada de 1999)
Objetivos:
Teniendo en cuenta los intereses y las necesidades de los consumidores de todos los países, y particularmente de los países en desarrollo; reconociendo que los consumidores afrontan a menudo desequilibrios en cuanto a capacidad económica, nivel de educación y poder de negociación; y teniendo en cuenta que los consumidores deben tener el derecho de acceso a productos que no sean peligrosos, así como la importancia de promover un desarrollo económico y social justo, equitativo y sostenido, y la protección del medio ambiente, las presentes directrices para la protección del consumidor persiguen los siguientes objetivos:

a) Ayudar a los países a lograr o mantener una protección adecuada de sus habitantes en calidad de consumidores;
b) Facilitar las modalidades de producción y distribución que respondan a las necesidades y los deseos de los consumidores;
c) Instar a quienes se ocupan de la producción de bienes y servicios y de su distribución a los consumidores a que adopten estrictas normas éticas de conducta;
d) Ayudar a los países a poner freno a las prácticas comerciales abusivas de todas las empresas, a nivel nacional e internacional, que perjudiquen a los consumidores;
e) Facilitar la creación de grupos independientes de defensa del consumidor;
f) Fomentar la cooperación internacional en la esfera de la protección del consumidor;
g) Promover el establecimiento en el mercado de condiciones que den a los consumidores una mayor selección a precios más bajos;
h) Promover un consumo sostenible.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Derecho de los Consumidores y las empresas

Sectores directamente impactados: Ventas/Compras, Legales, Finanzas, Procesos Productivos, Marketing, Relaciones con la Comunidad, Relaciones Institucionales.
Aspectos especiales: acciones de marketing, publicidad engañosa, libre elección, control estatal, efectos reputacionales, responsabilidades jurídicas, salud y alimentación, información clara.
Derechos relacionados: Derecho a la información, derecho a la salud, derecho a un ambiente sano, derecho a la participación, derecho a la libertad de expresión, derecho a la igualdad, derecho a la alimentación.

31. DERECHO A LA PAZ Y A LA CONVIVENCIA PACÍFICA

Conceptos básicos

La paz es premisa y requisito imprescindible para el ejercicio de todos los derechos y deberes humanos. Paz, desarrollo y valores democráticos forman un triángulo interactivo donde los tres se requieren mutuamente.

La paz representa un valor para toda la humanidad, sin distinción de géneros, razas, pueblos, culturas o creencias. Asimismo, la convivencia pretende ser una etapa previa y necesaria para la construcción sostenida de la paz y de los derechos humanos. Implica la aceptación de las diferencias, en una sociedad donde prime la tolerancia y el reconocimiento de derechos y deberes.

La convivencia es una forma de conocimiento y de interrelación humana que constituye un conjunto de enseñanzas y aprendizajes que permiten aceptar las diferencias y el pluralismo generando espacios de confianza.

Ver **DERECHO A LA PAZ Y A LA CONVIVENCIA PACÍFICA** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

La paz y la convivencia pacífica, no son conceptos estáticos sino que constituyen un proceso de construcción permanente. De esta forma, es que estas nociones han ido evolucionando y enriqueciéndose, pasando a englobar aspectos mucho más amplios como la resolución de conflictos y el desarme, el desarrollo socioeconómico, los derechos humanos e incluso, en los últimos años, las problemáticas ambientales.

La fluida relación existente entre los derechos humanos y la paz ha conducido en los últimos años a una reclamación de la paz como un nuevo derecho humano.

Esta relación se ha puesto de manifiesto fundamentalmente con la creación de Naciones Unidas y la aprobación de su Carta en 1945, momento desde el cual ha existido un creciente consenso internacional en torno a que derechos humanos, paz internacional y desarrollo están interrelacionados y dependen uno del otro.

Instrumentos

Tanto el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos como el de los dos pactos internacionales de derechos humanos consideran que "la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana".

En igual sentido, la Proclamación de Teherán de 1968 establece que "para la realización plena de los derechos humanos y las libertades fundamentales son indispensables la paz y la justicia".

La Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social, aprobada un año más tarde por la Asamblea General, en su Preámbulo afirma que "la paz y la seguridad internacionales, de una parte, y el progreso social y el desarrollo económico, de la otra, son íntimamente interdependientes y ejercen influencia entre sí".

Finalmente, la Declaración de Viena, aprobada en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en 1993, reafirma una vez más el vínculo existente entre la paz y los derechos humanos al señalar que "los esfuerzos

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

del sistema de las Naciones Unidas por lograr el respeto universal y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, contribuyen a la estabilidad y el bienestar necesarios para que haya relaciones de paz y amistad entre las naciones y para que mejoren las condiciones para la paz y la seguridad, así como para el desarrollo económico y social, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas".

La primera mención significativa figura en la resolución 33/73 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobada el 15 de diciembre de 1978. En ella se proclamó la Declaración sobre la Preparación de las Sociedades para vivir en Paz, que establece en su artículo primero, entre otras cosas, que "toda nación y todo ser humano (...) tiene el derecho inmanente a vivir en paz. El respeto de ese derecho, así como de los demás derechos humanos, redunda en el interés común de toda la humanidad y es una condición indispensable para el adelanto de todas las naciones, grandes y pequeñas…".

Ahora bien, el único tratado internacional que reconoce de una manera explícita los derechos humanos de la tercera generación es la Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos, aprobada en el ámbito de la OUA en 1981, cuyo artículo 23 dispone que "todos los pueblos tendrán derecho a la paz y a la seguridad nacional e internacional".

Derecho a la Paz y Convivencia Pacífica y las empresas

Sectores directamente impactados: Todos los sectores de la empresa. Especial consideración a las Áreas de producción, Relaciones con los Gobiernos, Relaciones con la Comunidad, Finanzas, Legales (Áreas de contratos), desarrollo de proyectos.

Aspectos especiales: relación con el uso de fuerzas de seguridad privadas o con el beneficio del uso de fuerzas de seguridad por parte del Estado. Grupos armados/paramilitares, conflictos sociales/étnicos/culturales en las zonas donde la empresa opera, conflictos internos, corrupción, relaciones con el Estado.

Derechos relacionados: Libertadas básicas, derecho a la vida, derecho a la salud, derecho a calidad de vida digna, derecho a trabajo decente, libertad de expresión y de pensamiento, libertad de circulación, derecho a la privacidad y a la intimidad, acceso a la alimentación, acceso al agua.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

32.-DERECHOS FRENTE A DESPLAZAMIENTO DE COMUNIDADES VULNERABLES Y/O RELOCACIÓN DE COMUNIDADES

Conceptos básicos

El desplazamiento forzado de sectores vulnerables es un fenómeno que causa múltiples daños tanto a sus víctimas directas como a la sociedad toda. Consiste en cualquier situación que obliga a las personas a huir de su hogar o de su lugar de residencia habitual, para evitar los efectos nocivos de vulneraciones generalizadas de derechos humanos, para escapar de un conflicto armado o bien para protegerse de una catástrofe natural, aunque se admiten otros supuestos que motivan el desplazamiento.

Cada año, ya sea voluntariamente o por coacción, millones de personas huyen de sus hogares debido a conflictos armados, situaciones de violencia generalizada, violación de los derechos humanos o catástrofes naturales. Casi la mitad de esas personas son niños, quienes son los más vulnerables a los peligros que conllevan las migraciones forzadas. Un niño en el exilio es un niño cuyos derechos son violados inevitablemente.

Numerosas son las razones que provocan desplazamientos. La causa principal para que las familias dejen sus hogares son los conflictos armados a nivel nacional (guerras civiles). Otras razones incluyen conflictos armados internacionales, tales como situaciones de violencia generalizada, Catástrofes naturales como sequías, inundaciones, terremotos, tsunamis y hambrunas, así como catástrofes provocadas artificialmente por actividades industriales o nucleares que también contribuyen a que poblaciones vulnerables vivan en el exilio.

Una persona o familia obligada a desplazarse ha debido dejar su casa, su tierra, su base de producción, su empleo y cortar sus raíces sociales y comunitarias. El derecho a la propiedad, el derecho a la autonomía, a la identidad cultural y a la integridad, entre otros derechos humanos, pueden verse vulnerados. Instrumentos internacionales tutelan la protección frente a esa violación y prevén la necesidad de resarcir a los damnificados.

Ver **DERECHOS FRENTE A DESPLAZAMIENTO DE COMUNIDADES VULNERABLES Y/O RELOCACIÓN DE COMUNIDADES** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

En la categoría de sectores vulnerables pueden encuadrarse diversos grupos sociales de acuerdo a la experiencia histórica y demográfica de cada país. Las minorías raciales, religiosas y políticas, los sectores económicamente desaventajados y las comunidades indígenas suelen ser considerados, internacionalmente, como grupos especialmente vulnerables al desplazamiento forzado y que requieren una protección jurídica especial frente a este fenómeno.

Todo desplazamiento forzado implica el deber de atender y reparar integralmente a las víctimas, que emerge de quien produce esa situación y también del Estado.

Aquellos que son desplazados de su país y sufren la penosa situación de emigrar a otro, se denominan genéricamente **refugiados**.

Los que, por el contrario, se desplazan dentro de las fronteras de su país, son denominados refugiados internos o desplazados internos.

El desarrollo de actividades productivas puede, en ocasiones, provocar o inducir a situaciones de desplazamiento, por lo que se debe tomar consciencia de ello no sólo para evitar responsabilidad jurídica, sino también, para no producir un impacto desfavorable en la sociedad que integra.

En una dimensión internacional, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR - http://www.acnur.org/t3/) es el organismo fundamental que brega por los derechos de los desplazados. ACNUR, es un órgano que desde 1951 opera como un cuerpo asesor y observador de los Estados en torno a las prácticas sobre refugiados y que emite múltiples hojas de trabajo y manuales de procedimiento que sirven como directrices para todas las naciones. ACNUR es el organismo de las Naciones Unidas encargado de proteger a los refugiados y desplazados por persecuciones o conflictos, y promover soluciones duraderas a su situación mediante el reasentamiento voluntario en su país de origen o en el de acogida. Su estatuto es un material jurídico clave para entender la situación jurídica y empírica de los refugiados en el mundo, así como los derechos que los asisten.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos contempla el derecho de asilo y refugio como un derecho humano que debe ser protegido.

Existen, a su vez, otras instituciones en Naciones Unidas como la Secretaría General sobre los Derechos Humanos de los Desplazados Internos, que también se ocupan del asunto y colaboran con ACNUR para llevar adelante su tarea de asesoría y observación. A nivel local, la regulación jurídica varía de país en país según su propia experiencia de desplazamiento forzado.

ACNUR y otras entidades internacionales, advirtieron que las empresas pueden cumplir un rol activo de prevención del desplazamiento y de integración de los refugiados en las comunidades que los asilan. Programas de empleo o asistencia son fundamentales para mejorar la condición de los desplazados en la sociedad que los asila, en tanto se vean imposibilitados de volver a sus hogares.

Instrumentos

Artículo 14 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

1- En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo y a disfrutar de él, en cualquier país.

2- Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Estatuto de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, actuando bajo la autoridad de la Asamblea General, asumirá la función de proporcionar protección internacional, bajo los auspicios de las Naciones Unidas, a los refugiados que reúnan las condiciones previstas en el presente Estatuto y de buscar soluciones permanentes al problema de los refugiados, ayudando a los gobiernos y, con sujeción a la aprobación de los gobiernos interesados, a las organizaciones privadas, a facilitar la repatriación voluntaria de tales refugiados o su asimilación en nuevas comunidades nacionales. En el ejercicio de sus funciones, y especialmente si llegare a presentarse alguna dificultad respecto, por ejemplo, a cualquier controversia relativa al estatuto internacional de esas personas, el Alto Comisionado solicitará el dictamen de un comité consultivo en asuntos de refugiados si se creare tal comité.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Derechos Frente al Desplazamiento Forzado y/o Relocación de Comunidades Vulnerables y las empresas

Sectores directamente impactados: Sectores productivos, Área de definición de proyectos, Finanzas, Recursos Humanos, Compras y Contrataciones, Legales, Relaciones con la Comunidad, Relaciones Institucionales.
Aspectos especiales: inseguridad alimentaria, aspectos ambientales, contratación con el Estado, uso de fuerzas de seguridad, situaciones de discriminación, comunidades vulnerables, pueblos originarios, consulta previa, procesos de licitación estatal, situaciones de violencia social o familiar, explotación sexual, reclutamiento forzoso para fuerzas armadas, trabajo esclavo, trabajo infantil, cambio climático.
Derechos relacionados: Derecho a la vida, derecho a la salud, derecho al acceso a alimento y a agua, derecho de participación, derecho a la propiedad, el derecho a la autonomía, a la identidad cultural y a la integridad, derecho a gozar de un ambiente sano, libertad de circulación, derecho a una vivienda digna, derecho a la educación, a la identidad cultural, derechos del niño, derecho a la no discriminación, derecho a un trabajo forzoso, derecho a la paz y a la convivencia pacífica.

33. DERECHO A LA TRANSPARENCIA - CORRUPCIÓN

Conceptos básicos

Para comprender el desarrollo de las políticas de transparencia como una estrategia de prevención de la corrupción, es necesario contemplar los diferentes conceptos, aspectos, escenarios y factores que intervienen en esta problemática, tales como, los valores éticos en general y la preservación del sistema democrático en particular.

El derecho a la transparencia que detenta la comunidad en su conjunto tiene diversos matices y mecanismos de actuación, siendo uno de los principales, el derecho de acceso a la información.

Por oposición, la corrupción también es un fenómeno complejo al que la transparencia se opone. La corrupción es un flagelo que vulnera derechos humanos, acentúa la desigualdad social y afecta el desarrollo de la población; es considerada uno de los mayores obstáculos para el desarrollo.

Ver **DERECHO A LA TRANSPARENCIA - CORRUPCIÓN** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

En sentido estricto, el derecho a la transparencia es una obligación que toda administración pública debe garantizar. Tal obligación se traduce en el deber de informar a los administrados de los diversos aspectos de la gestión administrativa de manera objetiva y buscar información en las instituciones del Estado. En un sentido más complejo, las políticas de transparencia implican el diseño, implementación, coordinación y evaluación de determinadas políticas públicas que garanticen el cumplimiento de los requisitos de publicidad de los actos de gobierno, como base fundamental del sistema democrático. Además, es frecuente utilizar la expresión políticas públicas de transparencia en un sentido amplio, para referirse a las políticas de prevención de la corrupción en un determinado ámbito social o político.

A escala internacional (y también local), existe una preocupación creciente entre el público en general sobre la corrupción dentro del sector privado.

Conforme lo explica el Informe "Buenas prácticas en la lucha contra la corrupción. Empresas multinacionales" (Julia Salsas y David Murillo. Enero 2011. ISBN: 978-84-88971-59-3 **+ Ver más**), si bien "no existe una definición universal, sí podemos exponer dos maneras de entender la corrupción: una más general, comprendida como el abuso de una posición de confianza para la obtención de un beneficio deshonesto; y otra más concreta, como la acción y efecto de dar o recibir algo de valor para que alguien haga (o deje de hacer) algo, con la que se burla una regla formal o implícita acerca de lo que se debe hacer, en beneficio del que da ese algo de valor o de un tercero".

Las principales formas de corrupción son: el soborno, la extorsión, el abuso de pagos, regalos y favores, los pagos de facilitación, el conflicto de intereses, el nepotismo y favoritismo o la manipulación de la información, entre otros.

El citado informe identifica ciertas características comunes que podrían derivar en corrupción:
Intercambio. La corrupción se basa en la interacción entre dos o más personas, entre las cuales una inicia o induce un acto corrupto y otra lo acepta. Se trata de un intercambio de beneficio-recompensa que suele suceder de forma voluntaria y de mutuo acuerdo.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Violación de las normas. La corrupción es un comportamiento inmoral que va contra las normas legales y los valores morales.
Abuso de poder. Los agentes corruptos utilizan su posición de poder y la autoridad conferida para su propio beneficio.
Ausencia de víctimas directas. La corrupción no suele producir víctimas directamente; al contrario, en un acto corrupto, todos los que participan pueden "ganar". Las víctimas son los que están fuera de la relación de corrupción.
Secretismo. Los agentes corruptos conforman una comunidad íntima, cerrada y oculta en la que acuerdan de forma secreta los objetivos y ventajas ilegales e inmorales de sus relaciones de intercambio.

En general, la corrupción es un concepto directamente ligado al sector público. Sin embargo, en los últimos años ha ido aumentando el análisis de la presencia, influencia y consecuencias de la corrupción en la esfera privada.

La legislación anticorrupción, nacional e internacional, está consolidándose con la creación de organismos y plataformas que participan activamente en la lucha contra la corrupción, tanto en la esfera pública como en la privada.
Uno de los hechos más relevantes vinculados con la consolidación del derecho a la transparencia y la lucha contra la corrupción, en relación con el sector privado, sucedió en 1977 con la sanción, en los Estados Unidos de América, de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act - FCPA). Esta norma prohíbe que toda empresa, sus representantes, directivos y accionistas de esa nacionalidad, promuevan ofrecimientos, pagos u otra clase de ventajas a funcionarios públicos extranjeros, partidos políticos, dirigentes partidarios o candidatos a cargos políticos, con el objeto de obtener un beneficio económico como consecuencia de estas acciones. De esta manera, se involucra, por primera vez, al sector privado en una estrategia de lucha contra la corrupción.

En la década del '80 comienzan a celebrarse con regularidad, encuentros internacionales en los que se intercambian experiencias, se analizan prácticas y políticas y se promueve el debate de ideas referidas a la transparencia y al combate contra la corrupción. Uno de los más importantes foros mundiales ha sido la Conferencia Internacional Anticorrupción (International Anti-Corruption Conference – IACC). La primera se realizó en 1983 en Washington DC y, desde esa fecha, se realiza cada dos años en diferentes ciudades del mundo. Sus participantes provienen de distintos sectores de la sociedad y están relacionados con las políticas de prevención y lucha contra la corrupción. Durante estos

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

encuentros se reafirman compromisos, se realizan aportes y se comparten experiencias en el desarrollo de políticas de transparencia.

En 1999, el Centro para la Prevención del Crimen Internacional de la ONU lanzó el Programa Global contra la Corrupción para brindar asistencia técnica a gobiernos sobre políticas de transparencia y control de la corrupción. Para ello, publicó el United Nations Anti-Corruption Tool Kit (Caja de Herramientas), que consiste en un manual de políticas y herramientas anti-corrupción destinado a funcionarios, organizaciones no gubernamentales, sector privado y ciudadanía en general.

Ver también **+ Ver más**

Como se advirtió en párrafos anteriores, existen diversos documentos y normas que han dado forma al derecho a la transparencia y acceso a la información, entre ellos:

- El Manual de Medidas Prácticas contra la Corrupción de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).
- El Libro de Fuentes (Source Book) de Transparencia Internacional (TI).
- La Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos (OEA).
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).
- La Convención sobre la Lucha contra el Cohecho de los Funcionarios Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Para fortalecer la confianza y la reputación empresarial, debe potenciarse también la transparencia y la comunicación con los grupos de interés. El sector empresario ha tomado conciencia de que la corrupción constituye un riesgo serio para la reputación, sustentabilidad y competitividad de su negocio, impulsándolas a adoptar una visión de gestión transparente y rendición de cuentas, o de gestión o gobernabilidad corporativa.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

El Informe elaborado por Poder Ciudadano "Estrategias de transparencia y lucha contra la corrupción en el sector privado" (**+ Ver más**) identifica diferentes herramientas y mecanismos utilizados para generar estrategias de incidencia en el sector privado en la lucha contra la corrupción:

Normativas: tales como las Convenciones de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU);

Mecanismos de incidencia generados desde la sociedad civil: Publish what you pay, Extractive Industries Transparency Initiative (EITI), Pactos de Integridad y Acuerdos Sectoriales de Transparencia, entre otras herramientas de Transparency International;

Herramientas del sector público: Balance Social; reglamentación de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE), y;

Herramientas del mismo sector privado: Códigos de ética, entre otros.

Instrumentos

La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción de la Organización de las Naciones Unidas - **+ Ver más**

Artículo 1-Finalidad: La finalidad de la presente Convención es: a) Promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir más eficaz y eficientemente la corrupción; b) Promover, facilitar y apoyar la cooperación internacional y la asistencia técnica en la prevención y la lucha contra la corrupción, incluida la recuperación de activos; c) Promover la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos.

Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos

Artículo 2-Propósitos: Los propósitos de la presente Convención son:

1. Promover y fortalecer el desarrollo, por cada uno de los Estados Partes, de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción; y
2. Promover, facilitar y regular la cooperación entre los Estados Partes a fin de asegurar la eficacia de las medidas y acciones para prevenir, detectar, sancionar y erradicar los actos de corrupción en el ejercicio de las funciones públicas y los actos de corrupción específicamente vinculados con tal ejercicio.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

La Convención sobre la Lucha contra el Cohecho de los Funcionarios Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
Artículo 1: El Delito de Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros. Cada parte tomará las medidas que sean necesarias para tipificar que conforme a su jurisprudencia es un delito penal que una persona deliberadamente ofrezca, prometa o conceda cualquier ventaja indebida pecuniaria o de otra índole a un servidor público extranjero, ya sea que lo haga en forma directa o mediante intermediarios, para beneficio de éste o para un tercero; para que ese servidor actúe o se abstenga de hacerlo en relación con el cumplimiento de deberes oficiales, con el propósito de obtener o de quedarse con un negocio o de cualquier otra ventaja indebida en el manejo de negocios internacionales.

Derecho a la Transparencia - Corrupción y las empresas
Sectores directamente impactados: Finanzas, Compras, Relaciones Institucionales, Legales, Compliance, Procesos de obtención de permisos (a nivel nacional, provincial o local), Comunicación.
Aspectos especiales: Códigos de Gobierno Corporativo, Códigos de Ética, Mecanismo de Compliance, Políticas de transparencia, reputación, afectación al desarrollo social, aspectos tributarios.
Derechos relacionados: Acceso a la información, Participación Ciudadana. En general todos los derechos relacionados con el desarrollo social como derecho a la salud, a la educación, a calidad de vida digna, trabajo decente.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

8.2.2 Derechos Laborales

Condiciones De Trabajo Decente

Introducción

A efectos de este trabajo se ha definido desarrollar en forma separada los "derechos laborales". Nótese que anteriormente se ha incluido un punto especial referido al Trabajo decente, al cual nos remitimos.

Más allá de ello, se ha entendido que era necesario ampliar contenidos y criterios con la finalidad de que se puedan comentar algunas situaciones que podrían tener mayor vulnerabilidad en materia de respeto de los derechos laborales.

Al iniciar este punto, se considera pertinente efectuar algunas consideraciones. Diferentes posiciones existen acerca de si todos los derechos laborales son o pueden ser considerados derechos humanos. Al sólo efecto teórico se realizan algunos

comentarios en ese sentido que van de la mano con la evolución que el reconocimiento de los derechos humanos y de los derechos laborales ha tenido en la historia. Se siguen las líneas conceptuales plasmadas en el documento elaborado por Miguel Francisco Canessa Montejo: "Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional" (**+ Ver más**) con la finalidad de comentar las diferentes posiciones.

La Constitución mexicana (1917) y la Constitución de Weimar (1919) fueron los primeros textos constitucionales que elevaron los derechos laborales a los más alto del ordenamiento jurídico interno; tendencia seguida en diversos países en el siglo XX.

A su vez, en esa misma época se constituye la Organización Internacional del Trabajo (1919) que, como organización internacional, recoge una serie de principios fundamentales para el mundo del trabajo. "Posteriormente, casi al final de la Segunda Guerra Mundial, los Estados Miembros de la OIT elaboraron la Declaración de Filadelfia (1944), donde ampliaron las funciones del organismo internacional y especialmente señalaron la importancia del respeto de los derechos laborales básicos en las sociedades contemporáneas. Por eso no fue una sorpresa que un grupo selecto de derechos laborales fuese incluido en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y que su inclusión se reafirmase en los posteriores instrumentos internacionales de derechos humanos". (Miguel Francisco Canessa

Ver **DERECHOS LABORALES - Trabajadores mayores** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

Ver **DERECHOS LABORALES - Acoso laboral - Condiciones de trabajo dignas y decentes - Diálogo social - Salario vital - Trabajadores inmigrantes** en la **MATRIZ DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS**

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Montejo: "Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional")

En dicho contexto se entendió que el mundo del trabajo tenía que ser protegido por un conjunto de derechos laborales que asegurase el respeto de la dignidad humana. Teniendo en cuenta la evolución del reconocimiento de los derechos laborales, encontramos tres conceptos que han hecho y hacen referencia a esa necesidad de respetar la dignidad humana en el ámbito laboral.

En primer lugar, los "derechos humanos fundamentales" reconocidos por el Derecho Internacional Laboral fueron los relacionados con los "derechos civiles que se materializan en el mundo del trabajo. Así, el derecho a la libertad individual se traduce en la libertad de trabajo; el derecho a la igualdad ante la ley se traduce en la prohibición a todo tipo de discriminación; y el derecho a la libertad de asociación se traduce en la libertad sindical". "El término fue adoptado a principios de los sesenta dentro de la OIT –antes de la aprobación de los Pactos Internacionales de 1966 de Naciones Unidas-, refiriéndose exclusivamente a los tres derechos laborales: la prohibición del trabajo forzoso, la prohibición de la discriminación en el empleo y la libertad sindical. Para el organismo internacional, los tres derechos laborales requieren ser priorizados dentro de las labores institucionales por ser materias fundamentales". (Miguel Francisco Canessa Montejo: "Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional")

Posteriormente, el término pierde relevancia dentro de la OIT al adoptarse la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que incluye un nuevo término "derechos fundamentales en el trabajo", sustituyéndolo como referencia conceptual. La referida Declaración recoge como derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación. Para mayor información sobre la declaración ver: http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm

"En comparación con los "derechos humanos fundamentales", el nuevo término agrega en su listado la abolición efectiva del trabajo infantil como derecho fundamental; además de referirse expresamente al derecho de negociación colectiva que anteriormente se le interpretaba dentro de la libertad sindical. Como puede analizarse, la nueva denominación mantiene el criterio que

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

vincula los derechos laborales con los derechos civiles". (Miguel Francisco Canessa Montejo: "Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional").

Los Convenios fundamentales de la OIT son:
1- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
2- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
3- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
4- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
5- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
6- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
7- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
8- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Todos estos Convenios han sido ratificados por Argentina. "El tercer término son los "derechos humanos de los trabajadores". Es una denominación que usan recurrentemente las ONG's de derechos humanos y las organizaciones sindicales internacionales para referirse a los derechos laborales que son violados por los Estados o las empresas. De allí que se entienda a los "derechos humanos de los trabajadores" como todos los derechos laborales recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos en que son titulares los trabajadores". (Miguel Francisco Canessa Montejo: "Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional").

No es intención ahondar en la discusión doctrinaria respecto de la relación entre derechos humanos y derechos laborales. El eje fundamental en esta materia es el respeto de la dignidad humana en el ámbito laboral.

A la temprana labor de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) desde 1919, a la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), así como a los posteriores Pactos Internacionales de 1966, se suman también los derechos laborales que son recogidos en otros tratados internacionales de derechos humanos; instrumentos que también merecen especial consideración en cada situación particular. Alguno de estos, entre otros, hacen referencia a la protección de personas y grupos vulnerables.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Por ejemplo:

- la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial,
- la Declaración de los Derechos del Niño,
- la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,
- la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer,
- la Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad,
- la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Necesario en este punto recordar el Art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional:
Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.
Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.
El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Condiciones De Trabajo Decentes
Como se ha dicho, el trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas, es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y paz en la comunidad.
El trabajo es la actividad vital que se revela como realización de la personalidad y las potencialidades humanas.
Se define al trabajo como la acción que realiza una persona

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

que se está ocupando de llevar a cabo una serie de tareas o actividades ya sea a nivel físico o bien intelectual. También, se utiliza este mismo término para hacer referencia a toda ocupación que tiene un hombre o una mujer por la cual recibe una remuneración económica.

El trabajo decente es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna.

La Organización Internacional del Trabajo entiende que: "El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres". A su vez, destaca que el ejercicio de este derecho se basa en el respeto de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que tienen – a su vez - como objetivo transversal, la igualdad de género. A saber:

Crear Trabajo: Una economía que genere oportunidades de inversión; iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

Garantizar los derechos de los trabajadores: Para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores.

Extender la protección social: Para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

Promover el diálogo social: La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

La OIT elabora y promueve normas internacionales del trabajo orientadas a garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan de la mano de la creación de trabajo decente.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Como base mínima para entender el concepto de trabajo decente puede partirse de identificar los aspectos regulados en los Convenios Fundamentales de la OIT ya enunciados, los que tratan sobre:

- abolición del trabajo forzoso,
- edad mínima y peores formas de trabajo infantil,
- igualdad de remuneración,
- no discriminación,
- libertad sindical, protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Se propone ver el siguiente video: http://www.ilo.org/public/english/dw/ilo-dw-spanish-web.swf

A continuación se desarrollará una serie de conceptos relacionados con esta especial caracterización del trabajo como decente.

a. Trabajo Libre

Conceptos básicos

A efectos de tener un acabado entendimiento del concepto de trabajo libre es necesario desarrollar el significado de cuando una actividad no se desarrolla en condiciones de libertad, es decir cuando el trabajo es o pude ser considerado como trabajo forzoso.

El trabajo forzoso representa la antítesis del trabajo digno y libre, infringiendo todas las normas laborales fundamentales. En general, el trabajo forzoso es asimilado con frecuencia a la esclavitud. Sin embargo, si bien es cierto que la abolición de la esclavitud, hace dos siglos, sirvió para ilegalizar la forma tradicional de esclavitud y la propiedad legal de ciertas personas, el trabajo forzoso no es una práctica propia del pasado.

El trabajo forzoso reviste hoy nuevas formas en todo el mundo, algunas de las cuales llegan incluso a crecer en número de víctimas en el contexto de la globalización y el aumento de los flujos migratorios. Este trabajo forzoso contemporáneo cuenta con mecanismos más indirectos y más ocultos de privación de la libertad de movimiento, como la servidumbre por deudas por ejemplo.

La OIT define el trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

La definición de la OIT contiene dos elementos fundamentales de la determinación del trabajo forzoso en la práctica:

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

1.- **Ausencia de consentimiento** para realizar el trabajo o falta de voluntad. Estas circunstancias pueden darse, entre otros ejemplos, por:

- Rapto o secuestro físico.
- Venta de una persona a otra.
- Confinamiento físico en el lugar de trabajo.
- Coacción psicológica, esto es, orden de trabajar acompañada de una amenaza creíble de pena en caso de incumplimiento.
- Endeudamiento inducido (mediante la falsificación de cuentas, el aumento exagerado de los precios, la reducción del valor de los bienes o servicios producidos, el cobro de intereses excesivos, etc.).
- Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones del trabajo.
- Retención e impago de salarios.
- Retención de documentos de identidad u otros efectos personales de valor.

2.- **Amenaza** de una pena (como medios para mantener a alguien en una situación de trabajo forzoso). La amenaza puede configurarse ante la presencia real o amenaza creíble de:

- Violencia física contra el trabajador, contra su familia o contra personas cercanas a él.
- Violencia sexual.
- Amenaza de represalias sobrenaturales.
- Encarcelación u otro confinamiento físico.
- Penas financieras.
- Denuncia ante las autoridades (policía, autoridades de inmigración, etc.) y deportación.
- Despido del puesto de trabajo.
- Exclusión de empleos futuros.
- Exclusión de la comunidad y de la vida social.
- Supresión de derechos o privilegios.
- Privación de alimento, cobijo u otras necesidades.
- Cambio a condiciones laborales todavía peores.
- Pérdida de condición social.

Tal y como se ha indicado anteriormente, existen muchas formas de coacción, pudiendo muchas de ellas ser muy sutiles.

La forma más obvia de coerción probablemente sea la restricción física de los movimientos del trabajador. Situaciones en las que los trabajadores son encerrados en viviendas particulares o en remotas fincas aisladas o en las que los trabajadores, por falta de tiempo libre, tienen prohibido el viaje a la ciudad o porque son desplazadas a zonas remotas sin posibilidad de regreso. En el caso de trabajadores migrantes, por ejemplo, puede darse el caso de que los requisitos oficiales vinculen al trabajador migrante con un solo empleador.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

La violencia, las amenazas y las intimidaciones pueden llevarse a cabo por una variada combinación de medios coercitivos empleados en situaciones individuales o colectivas: Maltrato físico y psicológico, privación de vivienda o de alimentos, retención de documentos, víctimas de la trata de personas, aislamiento y rechazo social.

Entre las situaciones usuales pueden identificarse las que llevan a la categorización de servidumbre por deudas. Los préstamos y las deudas pueden resultar un método de sujeción importante del trabajador al empleador. En general puede suceder en situaciones en que los trabajadores no tienen elección o que no disponen de toda la información necesaria acerca de las consecuencias de un préstamo o un anticipo salarial. El trabajador pierde el control sobre las condiciones de trabajo, pudiéndose llegar a una inflación artificial de la deuda a fuerza de intereses, gastos de alimentación y alojamiento. Este fenómeno puede venir inducido por todo tipo de manipulaciones y prácticas, tales como el pago de salarios en especie o por debajo del salario mínimo, el cobro de precios excesivos por el transporte, herramientas, alimentos, etc.

El Estado también puede ser responsable indirecto del trabajo forzoso, cuando es incapaz de ofrecer una protección adecuada a los trabajadores debido a su limitada capacidad institucional, presencia o poder local, o a la corrupción.

Las causas profundas de este fenómeno hay que verlas, no sólo en las penurias económicas, sino también en los prejuicios culturales acerca de la supuesta inferioridad de determinados grupos de personas. Es reconocido que las personas sometidas a trabajo forzoso suelen ser víctimas de discriminación por razón de género u origen étnico u otras cuestiones, ahondando en el avasallamiento de la dignidad humana. Los niños representan hasta el 50% de las víctimas del trabajo forzoso, considerado como “peor forma de trabajo infantil”.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

8.1. INTRODUCCIÓN

8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS

8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

- Casi 21 millones de personas son víctimas del trabajo forzoso: 11,4 millones de mujeres y niñas, y 9,5 millones de hombres y niños.
- Alrededor de 19 millones de víctimas son explotadas por individuos o empresas privadas y más de 2 millones por el Estado o grupos rebeldes.
- De aquellos que son explotados por individuos o empresas, 4,5 millones son víctimas de explotación sexual forzosa.
- El trabajo forzoso en la economía privada genera ganancias anuales ilegales de 150.000 millones de dólares por año.
- El trabajo doméstico, la agricultura, la construcción, la manufactura y el entretenimiento se encuentran entre los sectores más afectados.
- Los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas son especialmente vulnerables al trabajo forzoso.

Fuente: OIT (http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--es/index.htm)

Instrumentos:

Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966:

Artículo 8:

1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.
2. Nadie estará sometido a servidumbre.
3. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;

b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;

c) No se considerarán como "trabajo forzoso u obligatorio", a los efectos de este párrafo:

i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;

ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;
iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

Instrumentos de la OIT:
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) - Ratificado por Argentina.
Este Convenio fundamental prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, definido como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".

Se prevén excepciones para los trabajos exigidos por el servicio militar obligatorio, las obligaciones cívicas normales, en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial (a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y el control de las autoridades públicas y de que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado), en casos de fuerza mayor, o para pequeños trabajos comunales realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma. Asimismo, este Convenio dispone que el hecho de exigir ilegalmente un trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y que todo Miembro que ratifique este Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley sean realmente eficaces y se apliquen estrictamente.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) - Ratificado por Argentina.
Este Convenio fundamental prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método de movilización y de utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en huelgas; y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Además, el trabajo forzoso u obligatorio es considerado como una de las peores formas de trabajo infantil en el Convenio núm. 182.

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 y Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203). Fecha de entrada en vigor: 09 noviembre 2016. Sólo ratificado a Enero de 2016 por Nigeria, Noruega y el reino Unido.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

En junio de 2014, la OIT adoptó un Protocolo vinculante sobre trabajo forzoso complementado por una Recomendación (núm. 203) con vistas a incluir medidas de prevención, protección y reparación, así como a intensificar los esfuerzos para eliminar las formas contemporáneas de esclavitud.

Trabajo Libre y las empresas

Sectores directamente impactados: Recursos Humanos, Relaciones con la Comunidad, Legales, Compras y Contrataciones, Finanzas, Proveedores.
Aspectos especiales: Cadena de valor, subcontrataciones, actividades con sectores más sensibles, servicios o productos con precios debajo del rango normal de precios, proceso de reclutamiento de trabajadores temporarios, trabajadores migrantes, uso de agencias/empresas o personas encargadas del reclutamiento y/o provisión de personal.
Derechos relacionados: Derecho a la vida, derecho a la integridad, derecho a la intimidad, derecho a la privacidad, derecho al honor, derecho a la salud, derecho a la libertad de expresión, derecho a la libertad de circulación, derecho a la alimentación, derecho a condiciones de vida digna, derecho a condiciones habitacionales dignas, derecho a un trabajo decente.

b. Horas Laborales

Conceptos básicos

(Fuente: **+Ver más**, **+Ver más**)

Una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo.

Los horarios de trabajo prolongados tienen efectos importantes no solo sobre los trabajadores con poca capacidad para influir en su empleo o en su entorno laboral (como los trabajadores domésticos), sino también sobre los trabajadores con más facultades de decisión y remuneraciones más altas (como banqueros y abogados). En otros casos, con frecuencia el problema radica o bien en la falta, y no en el exceso, de horas de trabajo, lo cual afecta su seguridad del ingreso, o bien en horarios tan variables que no les permiten organizar sus obligaciones personales y familiares.

Ya a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias.
El primer Convenio de la OIT, adoptado en 1919 (véase más abajo), limitaba las horas de trabajo y disponía periodos adecuados de descanso para los trabajadores. Actualmente,

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales.

Estos instrumentos tienen por objetivo lograr una elevada productividad, al tiempo que se protege la salud física y mental de los trabajadores.

Las normas sobre el trabajo a tiempo parcial se han convertido en instrumentos de creciente relevancia para tratar cuestiones tales como la creación de empleo y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

En este tema, la OIT ha establecido numerosos instrumentos. Entre los considerados más pertinentes se destacan:
• Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) - Ratificado por Argentina.

• Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) - Ratificado por Argentina.
Estos dos Convenios establecen la norma general de 48 horas regulares de trabajo a la semana, con un máximo de 8 horas al día.
• Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)
• Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)

Estos instrumentos establecen el principio de la semana de 40 horas de trabajo.
• Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) - Ratificado por Argentina.
• Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)

Establecen la norma general de que los trabajadores deben disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas cada 7 días.
• Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)

Toda persona a la que se aplique el Convenio debe disfrutar de al menos tres semanas laborables de vacaciones anuales pagadas por cada año de servicio.
• Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)

Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección, el mismo salario básico, la misma seguridad

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

social, así como unas condiciones de empleo equivalentes a las que han sido acordadas a los trabajadores a tiempo completo comparables.

Trabajo nocturno

• C171 - Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171).

Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán tomar medidas para la protección de trabajadores nocturnos conforme con la naturaleza del trabajo nocturno. El trabajo nocturno está definido como todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana. También contempla alternativas al trabajo forzoso que han de ofrecerse a las mujeres para períodos específicos durante y después del embarazo.

Una vez ratificado el Convenio, se analizará y reglamentará a nivel de cada uno de los Estados Miembros en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o por medio de convenios colectivos. Asimismo, expresa que se deberán adoptar en beneficio de los trabajadores nocturnos las medidas específicas requeridas por la naturaleza del trabajo nocturno, que comprenderán, como mínimo, las mencionadas en este convenio a fin de proteger su salud, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarles posibilidades de mejoras en su carrera y compensarles adecuadamente. Tales medidas deberán también tomarse en el ámbito de la seguridad y de la protección de la maternidad, en favor de todos los trabajadores que realizan un trabajo nocturno.

Entre algunas de dichas medidas puede mencionarse:
a) Si lo solicitan, los trabajadores tendrán derecho a que se realice une evaluación de su estado de salud gratuitamente y a que se les asesore sobre la manera de atenuar o evitar problemas de salud relacionados con su trabajo.
b) Deberán ponerse a disposición de los trabajadores que efectúan un trabajo nocturno servicios adecuados de primeros auxilios, incluidas disposiciones prácticas que permitan a dichos trabajadores, en caso necesario, ser trasladados rápidamente a un lugar en el que se les pueda dispensar un tratamiento adecuado.
c) Los trabajadores nocturnos que, por razones de salud, sean declarados no aptos para el trabajo nocturno serán asignados, cuando sea factible, a un puesto similar para el que sean aptos.
d) La compensación a los trabajadores nocturnos en materia

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

de duración de trabajo, remuneración o beneficios similares deberá reconocer la naturaleza del trabajo nocturno.

• Recomendación 178 - Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178). Establece, entre otros puntos, la duración del trabajo y los períodos de descanso, las condiciones pecuniarias, las condiciones de salud y seguridad y servicios sociales.

• Protocolo 89 - Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 se refiere específicamente para el caso de mujeres en la industria

Reglamentación del tiempo de trabajo: conciliar las necesidades de los trabajadores y las empresas (Fuente: **+Ver más**)

El tiempo de trabajo no es solo una cuestión de términos y calidad de la relación de trabajo, tiene repercusiones directas y decisivas en la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores, en la búsqueda de un equilibrio entre la vida personal y laboral, y en la protección de los salarios, incluida una remuneración equitativa de las horas extraordinarias.

Con el fin de promover un enfoque coherente de la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar así como de la protección de la maternidad, la OIT ha generado conocimientos y contribuido a comprender mejor las ventajas (para las trabajadoras y los trabajadores, las empresas y la economía) de las medidas destinadas a asegurar un equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar y proteger la maternidad, así como las repercusiones y el costo que entraña la aplicación de esas medidas en los distintos contextos nacionales, y los medios para ponerlas en práctica. (Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981) - Ratificado por Argentina.).

Jornadas largas

Las jornadas de trabajo excesivas motivaron la adopción de los primeros reglamentos sobre el tiempo de trabajo; en la actualidad, la mayoría de los países han establecido límites nacionales para el tiempo de trabajo, las horas extraordinarias, el pago de horas extraordinarias y las vacaciones anuales.
No obstante, muchos trabajadores no se benefician de estas protecciones, ya sea porque son trabajadores independientes y, por tanto, están excluidos del alcance de la legislación laboral, o porque forman parte de una categoría profesional

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

que en ocasiones está eximida del cumplimiento de la legislación, o porque trabajan en modalidades de empleo informal o formal en las que no se cumple la legislación.

Otra categoría profesional frecuentemente excluida de la legislación que limita el tiempo de trabajo es la de los asalariados con "responsabilidades de gestión", aunque algunos países también especifican umbrales de ingresos para su aplicación a fin de evitar que los empleadores incluyan en ella a trabajadores que desempeñan tareas rutinarias de supervisión.

En respuesta a estos desafíos, los países han reducido su semana laboral normal y establecido límites para las horas extraordinarias; algunos países también han ampliado el campo de aplicación de su legislación sobre los límites de las horas de trabajo para incluir a grupos que estaban excluidos anteriormente, como los trabajadores domésticos. Además, algunos países han promulgado leyes para promover un trabajo a tiempo parcial de mayor calidad y aumentar la influencia de los trabajadores sobre sus horarios de trabajo. Recientemente, algunos países, reconociendo las consecuencias negativas de las jornadas de trabajo muy largas, en particular para la salud, han adoptado medidas para limitar la duración de la semana laboral.

Jornadas cortas
(Fuente. **+Ver más**)

Las jornadas laborales excesivamente largas pueden ser un problema. Sin embargo, trabajar jornadas cortas no es siempre el resultado de una elección voluntaria y es algo que puede producirse cuando sólo se dispone de un número limitado de horas de trabajo, con lo que esto implica para la seguridad del ingreso de los trabajadores.

En algunos casos, trabajar muy pocas horas puede deberse a la adopción de leyes que establecen umbrales para la seguridad social y otras prestaciones, a fin de alentar a las empresas a limitar el número de horas que ofrecen a sus trabajadores. Cuando no existen "disposiciones sobre el número mínimo de horas", los empleadores pueden no estar obligados a ofrecer un número mínimo o específico de horas de trabajo.

El concepto estadístico de "subempleo por insuficiencia de horas" incluye a las personas que: a) desean trabajar horas extraordinarias; b) están disponibles para trabajar horas extraordinarias, y c) han trabajado un número de horas inferior al umbral aplicable al tiempo de trabajo (elegido en función de las circunstancias nacionales).

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

El trabajo a tiempo parcial puede ser beneficioso para integrar en el mercado de trabajo a trabajadores que de otro modo no trabajarían, y para retener a los trabajadores que no pueden trabajar a tiempo completo. A fin de evitar un trato injusto a los trabajadores a tiempo parcial, los países han adoptado medidas para promover un trabajo a tiempo parcial de calidad y, a tal efecto, han aprobado legislación sobre igualdad de trato y legislación que permite a los trabajadores pasar de tiempo parcial a tiempo completo y viceversa.

En virtud de la legislación sobre igualdad de trato, los trabajadores a tiempo parcial disfrutan de los mismos derechos y prestaciones que los trabajadores a tiempo completo en puestos de trabajo comparables, aunque de forma prorrateada.

Otra política importante para promover la reforma del trabajo a tiempo parcial consiste en reforzar los derechos de los trabajadores para que puedan solicitar modificaciones en sus horas de trabajo y, en particular, pasar de nuevo del trabajo a tiempo parcial al trabajo a tiempo completo después de haber pasado de un horario a tiempo completo a tiempo parcial — el denominado problema de la «reversibilidad». Esta política facilita la reincorporación de los padres a la fuerza de trabajo remunerada después de una licencia de maternidad y paternidad, y contribuye a evitar la «trampa del tiempo parcial». El principio de igualdad de trato es un componente esencial del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175).

Una nueva medida política relativa al trabajo a tiempo parcial es el establecimiento de umbrales mínimos para las horas de trabajo.

Los horarios de trabajo muy variables e impredecibles, como los resultantes del trabajo a pedido, impiden conciliar la vida laboral y privada y la seguridad del ingreso.

Pueden comentarse algunos ejemplos de Estados que han identificado la problemática apuntada. Tras un amplio proceso de consultas en respuesta a las controversias suscitadas por la utilización generalizada de los contratos de cero horas, en junio de 2014 el Gobierno del Reino Unido decidió prohibir la inclusión de cláusulas de exclusividad en los contratos que no garanticen un número de horas y expresó su voluntad de mejorar la información de que disponen los trabajadores acerca de los contratos de cero horas y los empleadores, y alentar a los interlocutores sociales a que elaboren códigos de prácticas justas para su utilización

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

específica para cada sector. En los Estados Unidos, a fin de mitigar las repercusiones negativas de la planificación «justo a tiempo», que es práctica común en el sector minorista, ocho estados y el Distrito de Columbia han aprobado leyes relativas a la «remuneración por acudir al trabajo», que obligan a los empleadores a abonar una cantidad mínima a los asalariados que se presentan a trabajar para un turno previsto, aunque no tengan un trabajo que realizar.

El término trabajo flexible designa las variantes de las modalidades normales de trabajo de un empleado, e incluye el trabajo a tiempo parcial, el horario flexible, el empleo compartido y el trabajo desde casa (teletrabajo). Las formas innovadoras de ordenamiento del tiempo de trabajo, por ejemplo, horarios flexibles y semanas laborales comprimidas, si están estructuradas correctamente, pueden ser mutuamente beneficiosas para los trabajadores y las empresas. Como se preconiza en la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), en este enfoque mutuamente ventajoso se toman en consideración las preferencias de los trabajadores y los empleadores.

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación permiten cada vez más a los empleados trabajar en cualquier momento y desde cualquier sitio. Sin embargo, las comunicaciones telefónicas y por correo electrónico de carácter laboral fuera de los horarios de trabajo normales pueden tener repercusiones negativas en la salud mental y el equilibrio trabajo-vida privada de los trabajadores. Los análisis transnacionales muestran que dichas prácticas conducen a una insuficiencia crónica de recuperación y a un aumento de las bajas por enfermedad. Estos efectos se agravan cuando no hay estrategias para manejar correctamente la separación entre el trabajo remunerado y la vida privada.

Para responder a la creciente preocupación que suscita el estrés laboral, algunas empresas y gobiernos han adoptado medidas para delimitar ambas esferas con mayor precisión.

En 2011, una reconocida empresa automotriz alcanzó un acuerdo para que los servidores informáticos de la empresa dejaran de transmitir correos electrónicos a los empleados 30 minutos después del término de sus turnos, y reactivaran el servicio 30 minutos antes del inicio del turno siguiente.

En 2013, el Ministerio Federal de Asuntos Laborales y Sociales de Alemania introdujo una política sobre la duración mínima

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

del tiempo libre según la cual el personal directivo solo puede contactar a los asalariados fuera de su horario de trabajo por circunstancias excepcionales que exijan medidas inaplazables antes del siguiente período de trabajo.

En Francia, en 2014, un convenio colectivo aplicable al sector de la tecnología y la consultoría fue modificado para imponer la obligación de que los trabajadores se desconecten de las herramientas de comunicación remota y garantizar así el cumplimiento de las disposiciones sobre el tiempo mínimo de descanso. En el Brasil, la legislación laboral fue enmendada en 2011 para especificar que la supervisión por medios informáticos debía considerarse equivalente — en lo que respecta a la subordinación jurídica — a la supervisión personal y directa por parte del empleador. Sobre la base de esta disposición, los empleados podrían pedir el pago de las horas extraordinarias dedicadas a responder correos electrónicos fuera de sus horas de trabajo normales.

Horas Laborales y las empresas

Sectores directamente impactados: Todas las áreas de la empresa. En especial, Recursos Humanos, Legales.
Aspectos especiales: Horas extras (cantidad incluso acordada con sindicato y empleado), relación vida familiar, acoso laboral, ausencias por stress laboral, personal jerárquico, relación con la seguridad laboral, flexibilidad laboral, maternidad/paternidad, no discriminación, tercerización de servicios profesionales, trabajo nocturno, compensación de vacaciones o días de descanso.
Derechos relacionados: Derecho a la salud, derecho a un trabajo decente, derecho a calidad de vida adecuada, derecho a la igualdad, derecho a la educación, derecho a acceso a la información.

c.- Discriminación

Conceptos básicos

Igualdad de Oportunidades y Trato y Discriminación

La no-discriminación es un derecho humano fundamental y es esencial que los trabajadores elijan su trabajo libremente, desarrollen plenamente su potencial y cosechen recompensas económicas en base a los méritos.

En todo el mundo, se niega el acceso al trabajo y a la formación a millones de mujeres y de hombres, perciben bajos salarios, o se ven limitados a determinadas

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

ocupaciones, simplemente por razones basadas en su sexo, color de piel, etnia o creencias, sin que se tengan en cuenta sus capacidades y sus calificaciones. En algunos países desarrollados, por ejemplo, las trabajadoras ganan hasta un 25% menos que sus colegas de sexo masculino por la realización del mismo trabajo.

El que exista igualdad en el lugar de trabajo también conlleva beneficios económicos significativos. Los empleadores que practican la igualdad tienen acceso a una mano de obra más extensa y diversificada. Los trabajadores que gozan de igualdad, tienen un mayor acceso a la formación, a menudo perciben unos salarios más elevados y mejoran la calidad general de la mano de obra. Los beneficios de una economía globalizada se distribuyen de manera más justa en una sociedad igualitaria, lo que conduce a una mayor estabilidad social.

Cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales.

La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo. Los temas relacionados con la discriminación están presentes en todo el trabajo de la OIT. Al promover la libertad sindical, por ejemplo, la OIT busca prevenir la discriminación contra los sindicatos y sus dirigentes. Los programas para combatir el trabajo forzoso y el trabajo infantil incluyen el apoyo a niñas y mujeres que están atrapadas en redes de prostitución o explotadas en servicio doméstico obligatorio. La no discriminación es el principio más importante del repertorio de recomendaciones prácticas sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

Las normas de la OIT sobre la igualdad aportan herramientas para eliminar la discriminación en todos los aspectos relativos al lugar del trabajo y en la sociedad en general. También proporcionan los cimientos sobre los que deben aplicarse las estrategias dominantes en cuestiones de género en el ámbito del trabajo.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Instrumentos pertinentes de la OIT:

• Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Ratificado por Argentina:

Este Convenio fundamental estipula que los Estados que lo ratifiquen deben garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El término "remuneración" comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto de empleo de este último.

• Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Ratificado por Argentina:
Este Convenio fundamental define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Dispone que los Estados que lo ratifiquen formulen y lleven a cabo una política nacional que promueva, mediante métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto. Esto incluye la discriminación en relación con el acceso a la formación profesional, al empleo y a determinadas ocupaciones, y las condiciones de empleo.

• Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) - Ratificado por Argentina:
Con el objetivo de crear las condiciones efectivas para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, el Convenio establece que los Estados que lo ratifiquen deberán incluir, entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Establece asimismo que los gobiernos tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades y para desarrollar y promover servicios comunitarios, públicos o privados, como los servicios y los medios de asistencia a la infancia y a las familias.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Además de estas normas, muchas otras normas de la OIT incluyen disposiciones sobre la igualdad en relación con el tema específico que abarcan. El objetivo fundamental de la OIT es promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Instrumentos de la OIT aplicables:

- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración 1951. - Ratificado por Argentina.
- C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) 1952. - Ratificado por Argentina.
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958. - Ratificado por Argentina.
- C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social) 1962.
- C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. - Ratificado por Argentina.
- C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000
- C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. - Ratificado por Argentina.

i. Igualdad De Género

Así pues, la OIT considera que dentro del concepto de trabajo decente para todas las personas la igualdad entre los sexos es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento.

El enfoque principal o áreas temáticas de la OIT en cuanto a la igualdad de género coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la organización, es decir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear más empleo y oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres; mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social y fortalecer el diálogo social y el tripartismo.

Promover la igualdad de género en el lugar de trabajo además de ser la opción justa es la más inteligente. Cada vez más ejemplos muestran que el aprovechamiento de las competencias y el talento tanto de los hombres como de las mujeres no solo beneficia a las empresas sino a toda la sociedad.

El equilibrio de género se considera cada vez más beneficioso para la actividad económica. La creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo ha sido un importante motor del crecimiento mundial y la competitividad. Son más y más numerosos los estudios que llegan a la conclusión de que el

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

equilibrio de género en los equipos de gestión y juntas de administración es positivo desde el punto de vista financiero.

Sin embargo, el obstáculo cultural que impide a la mujer llegar a los altos cargos en las empresas comienza a ceder terreno, pero todavía persiste. Si bien son mucho más numerosas las mujeres que ahora ocupan cargos directivos o son dueñas de empresas, aún hay escasez de mujeres en la cúspide de la pirámide empresarial. Cuanto mayores son las dimensiones de una empresa o una organización, más difícil será para una mujer ocupar el cargo de ejecutiva máxima– menos del 5% de los directivos de las principales empresas del mundo son mujeres.

Los académicos y analistas han estudiado en qué medida un mayor equilibrio de género en los equipos y consejos directivos mejora realmente los resultados de la empresa, y si el hecho de que solo los hombres definieran las políticas afectaba negativamente al "balance final". Varios estudios importantes han llegado a la conclusión de que la participación de la mujer en la adopción de decisiones tiene un efecto positivo en los resultados de las empresas, aunque algunos sostienen que tal vez no exista un vínculo causal directo.

McKinsey & Company (McKinsey and Company, Women Matter: Gender diversity a corporate performance driver, 2007) investigaron sobre la relación entre los resultados organizativos y financieros y el número de mujeres directivas. Se observó que el aumento del precio de las acciones entre 2005 y 2007 había sido un 17% superior en las empresas europeas cotizadas en la bolsa con más mujeres en sus equipos directivos, y que las ganancias promedio eran casi el doble del promedio del sector.

En un informe de 2011 de la organización Catalyst (Catalyst es una organización no gubernamental norteamericana, líder en el tema de oportunidades para las mujeres y las empresas - http://www.catalyst.org) se observó que las empresas de Fortune 500 con más mujeres en la junta de dirección eran un 16% más rentables que las demás. Las empresas con un número superior de mujeres en sus equipos directivos obtenían una rentabilidad sobre el capital invertido un 26% superior comparado con las demás. Las empresas con una alta representación femenina –tres o más mujeres- en sus juntas en los últimos cuatro a cinco años registraron tasas de rentabilidad sobre las ventas un 84% superiores, un 60% superiores de rentabilidad sobre el capital invertido y una rentabilidad sobre sus fondos propios un 46 % superior.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

En 2012, el Instituto de Investigación Credit Suisse en su "Diversidad de Género y Performance corporativa - Gender Diversity and Corporate Performance" (**+Ver más**) compiló una base de datos sobre el número de mujeres que desde 2005 integraban las juntas directivas de las 2.360 empresas del índice MSCI AC World. Este estudio tuvo un alcance geográfico más amplio que otros porque abarcaba todas las regiones excepto África. Mostró que en los seis años anteriores, las empresas con al menos una mujer en la junta directiva aventajaron en un 26% a las que no tenían ninguna, respecto de la cotización de las acciones.

Si bien se han hecho importantes investigaciones sobre el efecto en los resultados finales, del equilibrio de género en los cargos directivos de la empresa, sigue siendo un problema establecer relaciones de causa a efecto.

Se ha señalado que las empresas que promueven el accenso de la mujer a los cargos más altos suelen ser las que invierten mucho en investigación, innovación y tecnología. Aumentar las actividades de investigación, sobre todo en las regiones en desarrollo, sería sumamente valioso, sobre todo para las numerosas organizaciones que promueven activamente una mayor inclusión de la mujer en todas las esferas de actividad. El principio de la igualdad de derechos se aplica a lo largo de la vida. Las mujeres y los hombres, desde la más temprana edad hasta la vejez, pueden ser víctimas de distintas manifestaciones de discriminación por razones de sexo. Este fenómeno tiene efectos claros en el ciclo de la vida. Cada vez más gobiernos — e interlocutores sociales — reconocen que si no se adoptan medidas correctivas, las desventajas tienden a acumularse e intensificarse con el tiempo y a través de las generaciones, lo que tiene repercusiones negativas para las mujeres, las familias y las sociedades.

La maternidad segura y la atención de la salud para mejorar la supervivencia materno infantil constituyen la base de la vida misma, tanto en lo que respecta a las propias madres y los recién nacidos como a las comunidades y las naciones. También es esencial para el trabajo decente y la productividad de las mujeres. En todas las regiones se reconoce la integración de la protección de la maternidad como parte de la política social y económica. La protección de la maternidad tiene dos objetivos. En primer lugar, preserva la relación especial de la madre con su recién nacido y la salud de ambos.

En segundo lugar, sirve para medir la seguridad del empleo, que es esencial para proteger a las trabajadoras embarazadas y a las madres. El embarazo y la maternidad no deberían ser

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

una fuente de discriminación al acceder a la formación, el desarrollo de las competencias profesionales y el empleo.

Para las mujeres y hombres adultos, lograr un trabajo decente, mantener a los miembros de su familia, brindarles atención, y cumplir sus obligaciones con las empresas, comunidades y sociedades es una ardua labor. La mujeres tropiezan con obstáculos sistémicos de todo tipo en el mundo del trabajo, empezando por el hecho mismo de si tienen o no un trabajo remunerado (ya sea a tiempo completo o parcial); el tipo de trabajo que consiguen o del que quedan excluidas; su acceso a ayudas tales como servicios de guardería; la remuneración y prestaciones que perciben y las condiciones en que trabajan; su posibilidad de acceder a ocupaciones «masculinas» mejor remuneradas; la inseguridad de sus empleos o empresas; su falta de derecho a pensión o a prestaciones, y su falta del tiempo, de los recursos o de la información necesarios para hacer valer sus derechos. Modificar el reparto de las tareas del hogar según el género para distribuirlas de manera más equitativa, e invertir en tecnología que alivie el trabajo son dos cosas que pueden tener importantes repercusiones en la productividad. En las parejas de doble ingreso, los hombres son los que más salen ganando al lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, un mejor contacto con los hijos y una mejor inclusión en la vida familiar, así como una menor vulnerabilidad ante las crisis económicas.

ii. Trabajadores Mayores (Adultos Mayores)
(Fuente: **+ Ver más**)

Derechos de los trabajadores mayores
Los derechos de los trabajadores mayores están comprendidos, pues, en los derechos de las personas mayores en general. Con el paso del tiempo, aumenta cada vez más la población de trabajadores mayores, debido a los avances en la ciencia de la salud y el progreso paulatino de las condiciones de vida a nivel mundial.

Sin embargo, en los espacios de trabajo es habitual la discriminación por edad y la marginalización de los trabajadores mayores. Como bien afirman los expertos de Naciones Unidas, la asunción que fundamenta la práctica discriminatoria en el ámbito laboral es la siguiente: que la productividad, la habilidad y la competencia están necesariamente vinculadas con la condición etaria.
No obstante, no existen hoy datos que respalden esta afirmación.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Según el Grupo Experto sobre Derechos de las Personas Mayores, el abuso de los individuos de mayor edad constituye un problema complejo que involucra la diferenciación injustificada en el proceso de contratación, el despido injustificado y otras formas de discriminación laboral como la desigualdad de oportunidades de ascenso.

En materia de derechos humanos, el Plan de Madrid y los Principios de las Naciones Unidas en favor de las Personas de Edad son instrumentos jurídicos internacionales que proveen un tratamiento omnicomprensivo de la cuestión.

Algunas de las directrices esenciales de estos documentos respecto de los trabajadores mayores son, a saber:

- Que las personas mayores tienen derecho a trabajar o acceder a otras oportunidades que generen ingresos económicos.
- Que las personas mayores tienen derecho a participar en la determinación sobre cuándo y de qué modo van a llevar a cabo su proceso jubilatorio.
- Que las personas mayores tienen derecho a acceder a programas de educación y entrenamiento laboral apropiados.
- Que las personas mayores tienen derecho a permanecer integradas a la sociedad.
- Que las personas mayores tienen derecho a desarrollar plenamente su potencial.

La discriminación injustificada de personas mayores perpetúa estigmas y estereotipos que dañan a la sociedad en su conjunto; la legislación nacional debería proveer mecanismos suficientes para que tales perjuicios no se produzcan y, en caso de producirse, que haya resarcimiento apropiado.

En Australia, la Ley de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades (1986) habilita los reclamos sobre discriminación de personas mayores en el ámbito laboral así como también lo hace la Ley de Relaciones de Trabajo (1996).

En Brasil, la Ley Nacional de Protección de los Derechos de las Personas Mayores (Estatuto do Idoso, 2003) ha mejorado la situación de este segmento etario, dado que ahora es obligatorio reportar cualquier violación a los derechos de las personas mayores. Sin embargo, en ciertas zonas rurales prima el desconocimiento del programa de protección, por lo que la ley no puede reputarse completamente efectiva.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Instrumentos

OIT - Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162)

Recomienda que los trabajadores de edad deberían, sin discriminación debida a su edad, gozar de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento

Artículo 1. Nosotros los representantes de los Gobiernos reunidos en la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Madrid, hemos decidido adoptar un Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento para responder a las oportunidades que ofrece y los retos que plantea el envejecimiento de la población en el siglo XXI y para promover el desarrollo de una sociedad para todas las edades. En el marco de ese Plan de Acción, estamos resueltos a adoptar medidas a todos los niveles, inclusive a nivel nacional e internacional, en tres direcciones prioritarias: las personas de edad y el desarrollo; la promoción de la salud y el bienestar en la vejez, y el logro de entornos emancipadores y propicios.

Principios de las Naciones Unidas sobre Personas Mayores

1. Las personas de edad deberán tener acceso a alimentación, agua, vivienda, vestimenta y atención de salud adecuados, mediante ingresos, apoyo de sus familias y de la comunidad y su propia autosuficiencia.
2. Las personas de edad deberán tener la oportunidad de trabajar o de tener acceso a otras posibilidades de obtener ingresos.
3. Las personas de edad deberán poder participar en la determinación de cuándo y en qué medida dejarán de desempeñar actividades laborales.
4. Las personas de edad deberán tener acceso a programas educativos y de formación adecuados.
5. Las personas de edad deberán tener la posibilidad de vivir en entornos seguros y adaptables a sus preferencias personales y a sus capacidades en continuo cambio.
6. Las personas de edad deberán poder residir en su propio domicilio por tanto tiempo como sea posible.
7. Las personas de edad deberán permanecer integradas en la sociedad, participar activamente en la formulación y la aplicación de las políticas que afecten directamente a su bienestar y poder compartir sus conocimientos y habilidades con las generaciones más jóvenes.

15. Las personas de edad deberán poder aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

Discriminación y las empresas

Sectores directamente impactados: Todas las áreas de la empresa. En especial, Recursos Humanos, Legales.

Aspectos especiales: Conciliación vida familiar-laboral, integración social, procedimientos internos frente a situaciones eventuales de discriminación, políticas de inclusión laboral, protección de la niñez, no discriminación, acoso laboral, acoso sexual, maternidad/paternidad, flexibilidad laboral.

Derechos relacionados: Derecho a calidad de vida digna, derecho a la igualdad, derecho a la libertad de expresión, derecho a un vida familiar, derecho a la educación, derecho a acceso a la información, derecho a la salud.

d. Desarrollo Humano

i. Desarrollo Humano – Educacion Y Formacion

Conceptos básicos:

Tal como se lo ha planteado en las referencias al trabajo decente, el trabajo es uno de los medios para alcanzar el potencial humano, la creatividad, la innovación y la imaginación. La Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano - IDH (dependiente del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD) ha reconocido que el trabajo es "esencial para que la vida humana sea productiva, útil y significativa. Permite a las personas ganarse la vida, es un canal de participación en la sociedad, proporciona seguridad y confiere un sentido de dignidad. El trabajo esta inherentemente e intrínsecamente ligado al desarrollo humano".

Selim Jahan es el director de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano (http://hdr.undp.org/es/repensar-el-trabajo-por-y-para-el-desarrollo-humano) puntualiza que también "es importante reconocer que no existe una relación automática entre el trabajo y el desarrollo humano. … Más importante aún, los vínculos entre el trabajo y el desarrollo humano deben considerarse en el contexto de cambio que ha experimentado la noción de lo que constituye el trabajo: las áreas de trabajo han variado y el modus operandi ha evolucionado. … Algunos de estos cambios pueden contribuir positivamente a distintas dimensiones del desarrollo humano, pero otros aspectos pueden en cambio tener repercusiones negativas".

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

En este contexto, debe reconocerse que el mundo laboral se está modernizando. Hay nuevos modelos de gestión y organización del trabajo, lo cual implica nuevos, actualizados y renovados puestos de trabajo. Este desafío requiere de nuevos perfiles y competencias de los trabajadores.

La OIT considera que la educación y la formación son la clave para que las personas puedan conseguir empleo, permitiéndoseles, de este modo, el acceso al trabajo decente y escapar de la pobreza. Para competir en la actual economía global, es menester que los empleadores y los trabajadores se encuentren especialmente bien formados en tecnologías de la información y de la comunicación, en las nuevas formas de organización del comercio, y en el funcionamiento del mercado internacional. (**+Ver más**)

En este aspecto, el acceso a la educación y a la formación continua aparece como un aspecto esencial del desarrollo humano del trabajador.

Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas, complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, redundará en el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades para el mejor desempeño ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria; fortaleciendo entornos sustentables de trabajo y mejora de la calidad de vida en general.

De tal forma se promueve el desarrollo continuo de competencias personales, permitiendo entre otros aspectos posibilidades y facilidades de promoción laboral ya que la actualización constante de sus conocimientos y habilidades impacta la productividad y competitividad de los lugares donde trabajan.

En tal sentido, la OIT destaca que las empresas que tengan por objetivo lograr el pleno empleo y un crecimiento económico sostenido, tienen que invertir en educación y en el desarrollo de los recursos humanos, en especial con la finalidad de disminuir las brechas en la educación y en el acceso a las tecnologías de la información entre los países y dentro de los países.

Debido a la importancia de este tema, la Conferencia Internacional del Trabajo adopta, en 2004, una Recomendación actualizada sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

permanente (núm.195). Texto completo de la Recomendación: (**+Ver más**)

Invirtiendo en recursos humanos, las empresas pueden mejorar su productividad y competir con más éxito en los mercados mundiales. Un estudio ha comprobado que en Dinamarca, por ejemplo, las empresas que combinan las innovaciones en la producción con una formación específica, tienen más posibilidades de incrementar la producción, los puestos de trabajo y la productividad de los trabajadores que las empresas que no siguen estas estrategias. Los estudios realizados en Alemania, Italia, Japón y los Estados Unidos han llegado a conclusiones similares. La formación no sólo beneficia al trabajador, sino que, al aumentar su productividad y su nivel de capacitación, el empleador también se ve recompensado. (OIT: Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento: las opiniones de los mandantes, 2001, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 91ª reunión, 2003, pág. 6. Véase también Banco Mundial: Informe del desarrollo en el mundo, op. cit., págs. 137-140.)

Instrumentos

• **Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)** - Ratificado por Argentina.
Establece que todo Estado que lo ratifique deberá desarrollar programas de orientación profesional y de formación profesional, estrechamente relacionados con el empleo, en especial a través de los servicios públicos del empleo. A tal fin, los Estados deberán desarrollar sistemas complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional, y de formación profesional. Estos programas deberán ampliarse gradualmente a jóvenes y adultos, incluyendo programas apropiados para los minusválidos.

• **Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974** (núm. 140)

Establece que todo Estado que lo ratifique deberá formular y aplicar una política concebida para fomentar, a través de métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencias pagadas de estudios con fines de formación profesional en todos los niveles, de educación general, social o cívica, y de educación sindical.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Desarrollo Humano (Educación y Formación) y las empresas

Sectores directamente impactados: Todas las áreas de la empresa. En especial, Recursos Humanos, Legales, RSE/Sustentabilidad, Relaciones con la Comunidad, Institucionales.
Aspectos especiales: Buenos ámbitos laborales, transformación e inclusión social, desarrollo humano, formación de capital humano, dinamismo laboral, no discriminación, movilidad social.
Derechos relacionados: Derecho a la educación, derecho a niveles de vida adecuado, derecho a vida familiar, derecho a la libertad de expresión y pensamiento, derecho a la integridad personal, derecho al honor, derecho a la igualdad.

ii.Salario

Conceptos básicos

Previo a identificar cuáles son las normas laborales internacionales acordadas por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establecen principios básicos sobre el salario, se considera esencial dar un panorama sobre su significado, evolución e importancia como retribución justa por el trabajo realizado por el hombre y la mujer.

Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Aún así, pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo. Esto teniendo en cuenta que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores.

Con el objetivo que los salarios den origen a situaciones de discriminación y privación se hace necesario que los mismos garanticen a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno. Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión.

Si nos remontamos al período de tiempo que transcurre desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta principios de la década de 1970, la relación de trabajo convencional, es decir, el empleo continuo, estable y a tiempo completo con un empleador identificable, era la norma, al menos en los países industrializados, y la piedra angular de la normativa de empleo. Durante esos años, se adoptaron más de 70 convenios de la OIT y países de todo el mundo registraron

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

altos índices de creación de empleo y, en muchos casos, pleno empleo y empleo relativamente seguro. Los sindicatos influían en el mercado laboral y en el establecimiento de las políticas económicas y se ampliaron la protección de los trabajadores y los regímenes de seguridad social basados en el empleo. Durante los años de la posguerra se registró en todo el mundo un fuerte crecimiento de la producción y la productividad y una mejora general del nivel de vida de los trabajadores y sus familias.

Aunque la protección por medio de la legislación fue, y sigue siendo, la norma, durante ese período la negociación colectiva también desempeñó una función importante en la reglamentación de las condiciones de trabajo, ya que permitió establecer normas básicas, como el salario mínimo o el número máximo de horas de trabajo, o sirvió para complementar las normas establecidas por ley, y asegurar el cumplimiento de la legislación nacional. De hecho, las horas de trabajo, junto con los salarios, son una de las cuestiones más antiguas e importantes objeto de la negociación colectiva.

Las medidas adoptadas por la OIT se han encaminado a actuar en dos esferas interrelacionadas: en primer lugar, en el ámbito de las políticas y marcos legislativos de los países; y, en segundo lugar, en el ámbito empresarial y el lugar de trabajo.

Aunque las leyes y los marcos normativos determinan las obligaciones de un Estado en cuanto a la protección de los trabajadores y sientan las condiciones básicas por las que se rigen empresas, empleadores y trabajadores, tienen escasa efectividad por sí solas. Aspectos tales como el nivel de conocimiento, las percepciones y actitudes de los empleadores y trabajadores, el respectivo poder de negociación de éstos, así como la capacidad económica de la empresa o el empleador, y las normas y estructuras sociales, inciden en los efectos de las reglamentaciones en sus destinatarios. Por este motivo resulta necesario también poner en práctica políticas y programas y otras medidas de carácter no prescriptivo para la empresa y el lugar de trabajo con objeto de proteger eficazmente a los trabajadores.

El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) no establece un modelo determinado de sistema de salario mínimo ni el nivel al que éste debería fijarse; por el contrario, ofrece a los Estados Miembros cierta flexibilidad en la aplicación de sus principios y deja en manos de las autoridades nacionales, en consulta con los interlocutores sociales, las decisiones que hayan de tomar en esta materia.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Formular la política de salario mínimo adecuada entraña algunas dificultades. En el Estudio General de 2014 sobre los sistemas de salarios mínimos se pusieron de relieve algunas de las cuestiones relativas a esta política que podrían plantear dificultades a los mandantes nacionales, por ejemplo:

a) la definición del concepto de salario y la determinación de los elementos de remuneración que se han de incluir en el salario mínimo, en particular, en lo que respecta a las prestaciones en especie (como el alojamiento y la alimentación), por ejemplo en el caso de los trabajadores domésticos;
c) la exclusión de determinadas categorías de trabajadores de la aplicación del Convenio núm. 131, en particular, cuando se practica a menudo para categorías tales como los trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas, los trabajadores jóvenes u otros grupos que pueden necesitar una especial protección frente a remuneraciones indebidamente bajas;
d) la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de valor igual, especialmente cuando los salarios mínimos varían según el sector de actividad o la ocupación o por razones de edad, discapacidad o según la situación migratoria de los trabajadores;
e) el cumplimiento del requisito de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores sean consultadas plenamente en todas las etapas de elaboración y aplicación de este sistema;
f) el examen conjunto de las necesidades de los trabajadores y sus familias y de los factores económicos; y
g) la imposición de sanciones disuasorias y la asignación de recursos suficientes a los servicios de inspección del trabajo.

El principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, según se establece en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Ratificado por Argentina, es tal vez uno de los conceptos menos comprendidos en el ámbito de las medidas para luchar contra la discriminación. Los sesgos de género en las estructuras salariales y en las prácticas de remuneración pueden dar como resultado una infravaloración de los empleos de las mujeres.

El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ambos ratificados por Argentina, proporciona orientaciones prácticas sobre la aplicación del principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor en la legislación y la práctica nacionales.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

El salario mínimo se ha definido como la cuantía mínima de la remuneración que un empleador debe pagar a sus asalariados por el trabajo efectuado durante un período determinado, y que no se puede reducir por medio de un convenio colectivo o de un contrato individual.

El salario mínimo plantea importantes retos. Por lo que se refiere a la cobertura o ámbito de aplicación, el salario mínimo se aplica únicamente a los empleados asalariados, es decir, no rige para los trabajadores independientes, que constituyen una proporción importante de los trabajadores en los países en desarrollo.

Los salarios mínimos pueden fijarse por ley, por decisión de una autoridad competente, por las decisiones de los consejos o juntas de salarios, por los tribunales laborales u otros análogos, o confiriendo fuerza de ley a disposiciones de los convenios colectivos. En los países donde la práctica de la negociación colectiva está muy extendida, como los países nórdicos, los salarios mínimos se negocian colectivamente. Sin embargo, por regla general, los otros países se apoyan en la negociación colectiva y en la normativa sobre salario mínimo para fijarlo. En estos casos, la normativa sobre los salarios mínimos complementa la negociación colectiva de modo que también queden protegidos los trabajadores de sectores u ocupaciones que no cuentan con sistemas de fijación de los salarios mediante convenios colectivos.

Algunos países han establecido un salario mínimo nacional que se aplica a todos los trabajadores asalariados del país (con algunas excepciones), mientras que en otros rigen sistemas que solo se aplican a determinados sectores u ocupaciones. En general, la cobertura es mayor cuando los sistemas aplican un nivel uniforme, nacional o regional, dado que ciertas ocupaciones y sectores podrían quedar sin cobertura cuando los salarios mínimos se fijan por ocupación o sector.

Aun en los países que han establecido un salario mínimo uniforme, nacional o regional, ciertos grupos de trabajadores pueden quedar excluidos, como los trabajadores domésticos, los trabajadores familiares, los jóvenes, los aprendices, los trabajadores con discapacidad, entre otros.

En lo referente al nivel de protección, el reto radica en fijar los salarios mínimos de una manera equilibrada teniendo en cuenta una serie de factores; en particular, las necesidades de los trabajadores y de sus familias, el nivel general de los salarios en el país, el costo de la vida, las prestaciones de seguridad social, el nivel de vida relativo de diferentes grupos

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

sociales, y factores económicos, tales como los niveles de productividad y los posibles efectos adversos que podría tener en el empleo un salario mínimo demasiado alto.

El nivel establecido para el salario mínimo también puede incidir en el cumplimiento. Un salario mínimo muy bajo permite garantizar el cumplimiento, pero no el objetivo de proteger a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas. Un salario mínimo demasiado alto puede comprometer el cumplimiento. En cada país existen factores específicos que también son determinantes

A pesar de la existencia de normas jurídicas internacionales y nacionales sobre la protección del salario, sigue habiendo dificultades importantes para garantizar el pago de los salarios adeudados a los trabajadores (incluidas las horas extraordinarias, cuando procede). Hay problemas endémicos persistentes con los salarios tales como atrasos en el pago, salarios incompletos e impagos, especialmente entre los trabajadores poco calificados y los migrantes.

Salario mínimo en Argentina

En la Argentina, después de varios intentos en la fijación del salario mínimo y antecedentes de este tipo de regulación en otros países, en junio de 1964 se sanciono la ley 16.459. Por medio de esta ley se comenzó a regular el SMVM, creando para tal objetivo el Consejo Nacional del Salario Mínimo, Vital y Móvil.

La fijación del SMVM fue considerada de alcance para la totalidad de los sectores económicos. Regulándose con el fin de elevar el nivel de vida de los sectores con menores ingresos para contribuir en la disminución de la pobreza. Por ello, se fija este piso remunerativo como un instrumento eficaz y eficiente en favor de los sectores asalariados más carenciados.

La Ley de Contrato de Trabajo(LCT) en el Articulo Nº 116 se refiere al SMVM "como la menor remuneración que debe percibir en efectivo el asalariado sin cargas de familia, en su jornada de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión". Más adelante, plantea que "todo asalariado mayor de dieciocho años tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital" (Art. Nº117).

Instrumentos

El corpus normativo de la OIT ofrece los criterios de referencia por los que se rigen los países para el establecimiento de

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

sus principios normativos y reglamentaciones en materia de protección de los salarios. Estos instrumentos son los siguientes:
(**+Ver más**)

• **Convenio sobre las cláusulas de trabajo** (contratos públicos), 1949 (N° 94):
Se dirige a garantizar el respeto de las normas laborales mínimas en la ejecución de los contratos públicos.

• **Convenio sobre la protección del salario**, 1949 (N°95) - Ratificado por Argentina:
Establece que los salarios deberán pagarse en moneda de curso legal a intervalos regulares; en los casos en los que el pago parcial de los salarios se realice con prestaciones en especie, el valor atribuido a estas prestaciones deberá ser justo y razonable. Los trabajadores deberán tener la libertad de disponer de su salario en la manera que estimen conveniente. En casos de insolvencia del empleador, los salarios deberán tener prioridad en la distribución de los activos restantes.

• **Convenio sobre la fijación de los salarios mínimos**, 1970 (N° 131):
Obliga a los Estados que lo ratifiquen a establecer unos mecanismos de fijación del salario mínimo, para determinar, revisar periódicamente y ajustar las tasas de los salarios mínimos, que tengan fuerza de ley.

• **Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador**, 1992 (núm. 173):
Prevé la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia y bancarrota, o mediante un privilegio, o a través de un fondo de garantía.

• **Convenio sobre igualdad de remuneración**, 1951 (núm. 100) - Ratificado por Argentina:
Establece el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Salario y las empresas

Sectores directamente impactados: Todas las áreas de la empresa. En especial, Recursos Humanos, Legales, Finanzas.
Aspectos especiales: No discriminación, ámbitos laborales saludables, transformación e inclusión social, conflictividad laboral, relacionamiento con sindicatos, dialogo social, balance vida personal-laboral, beneficios no económicos a los

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

trabajadores.
Derechos relacionados: Derecho a la vida, derecho a la integridad personal, derecho al honor, derecho a un adecuado nivel de vida, derecho a la igualdad, derecho a la educación, derecho al acceso a la alimentación y al agua, derecho a condiciones habitacionales dignas, derecho a la salud, derecho a la vida familiar.

iii. Seguridad Social

Conceptos básicos

La Organización Internacional del Trabajo, en un documento publicado en 1991 denominado "Administración de la seguridad social", definió la seguridad social como:
"La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos".

La OIT considera que "Sólo 20 por ciento de la población mundial tiene una protección social adecuada, y más de la mitad no tiene ninguna cobertura."

Este Organismo considera que la seguridad social implica acceso a la asistencia médica y garantía de ingresos, en especial en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales, maternidad, o pérdida del principal generador de ingresos de una familia.

Claramente el enfoque está referido a la obligación de los Estados en el marco del concepto de trabajo decente, en el cual se estructuran las ideas de trabajo productivo en condiciones de libertad, seguridad y dignidad: un trabajo en el cual los derechos son respetados, en el que se cuenta con una remuneración suficiente y protección social.

Recordemos los cuatro objetivos estratégicos de la OIT en su búsqueda por promover oportunidades para que hombres y mujeres accedan al trabajo decente: 1) la creación de empleo; 2) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; 3) el mejoramiento de los sistemas de protección social y 4) el fortalecimiento del diálogo social.

En la Argentina, todos estos derechos tienen jerarquía constitucional. En efecto, en el año 1949 se incorporó a la Constitución Nacional el texto de lo que hoy se conoce como "artículo 14 bis". Por lo tanto, el Estado argentino ha

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

asumido el compromiso de adoptar medidas encaminadas a lograr el pleno ejercicio del derecho a la seguridad social.

Asimismo, en abril de 2011, el Congreso de la Nación ratificó el Convenio 102 de 1952 de la OIT, relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social (Ley 26.678). Este es el único convenio internacional que trata sobre las nueve ramas de la seguridad social:

1. Asistencia médica;
2. Prestaciones monetarias por enfermedad;
3. Prestaciones de desempleo;
4. Prestaciones de vejez;
5. Prestaciones en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional;
6. Prestaciones familiares;
7. Prestaciones de maternidad;
8. Prestaciones de invalidez;
9. Prestaciones de sobrevivientes.

Este Convenio 102 de la OIT establece estándares mínimos para cada una de estas ramas y enuncia principios para la sostenibilidad y buena gobernanza de los sistemas que ofrecen estas prestaciones. Se establecen parámetros de cantidad de personas cubiertas en cada rama, así como niveles mínimos de las prestaciones que los estados deberán garantizar.

Las normas sobre seguridad social de la OIT prevén diversos tipos de cobertura de seguridad social, con arreglo a los diferentes sistemas económicos y a las diferentes etapas de desarrollo. Los Convenios de la OIT sobre seguridad social ofrecen una amplia gama de opciones y de cláusulas de flexibilidad que permiten que el objetivo de cobertura universal pueda alcanzarse gradualmente.

En un mundo globalizado, en el que la gente está cada vez más expuesta a riesgos económicos globales, existe una creciente concienciación respecto del hecho de que una política de protección social nacional de amplia base puede constituirse en un sólido amortiguador de muchos de los efectos sociales negativos de las crisis económicas.

Por tales razones, en 2012, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó un importante nuevo instrumento, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

Instrumentos de la OIT

• **Convenio sobre la seguridad social** (norma mínima), 1952 (núm. 102) - Ratificado por Argentina.

Establece la norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

a las mismas. Comprende las nueve ramas principales de la seguridad social, es decir, asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez, y prestaciones de sobrevivientes. Para garantizar que el Convenio pueda aplicarse cualesquiera sean las circunstancias nacionales, el Convenio ofrece a los Estados la posibilidad de ratificación del Convenio, aceptando al menos tres de las nueve ramas, y posteriormente acatando las obligaciones derivadas de otras ramas, con lo que se permite alcanzar progresivamente todos los objetivos establecidos en el Convenio. El nivel de prestaciones mínimas puede determinarse en relación con el nivel salarial del país de que se trate. Pueden preverse asimismo excepciones temporales para aquellos países cuya economía y cuyos servicios médicos estén insuficientemente desarrollados, permitiéndoles, de este modo, restringir el ámbito de aplicación del Convenio y la cobertura de las prestaciones otorgadas.

• **Recomendación sobre los pisos de protección social**, 2012 (núm. 202)
Este instrumento proporciona orientaciones para establecer y mantener pisos de seguridad social y para poner en marcha pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social a niveles más elevados para el mayor número de personas posibles, según las orientaciones de las normas de la OIT relativas a la seguridad social.

• **Convenio sobre la igualdad de trato** (seguridad social), 1962 (núm. 118)

• **Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social**, 1982 (núm. 157)

Estos instrumentos disponen algunos derechos y prestaciones de seguridad social para los trabajadores migrantes que hacen frente al problema de pérdida de los derechos a las prestaciones de la seguridad social de que gozaban en su país de origen.

Otros instrumentos sobre seguridad social
Una última generación de convenios amplía el ámbito de aplicación previsto en el Convenio núm. 102. Al ofrecer un nivel más elevado de protección en cuanto al alcance y al nivel de las prestaciones que han de garantizarse, autorizan algunas excepciones que aseguran flexibilidad.

A continuación, se perfilan las prestaciones previstas en el Convenio núm. 102 y en convenios posteriores. Esta

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

información no incluye las disposiciones sobre la duración y las condiciones para tener derecho a las prestaciones; tampoco las excepciones que se permiten en virtud de estos instrumentos ni los niveles más elevados de prestaciones en las recomendaciones pertinentes.

Asistencia médica

• **Convenio núm. 102** - Ratificado por Argentina: dispone la asistencia preventiva, la asistencia médica general, comprendidas las visitas a domicilio, la asistencia de especialistas, el suministro de productos farmacéuticos esenciales que hayan sido recetados, la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestadas por un médico o por una comadrona diplomada, y la hospitalización cuando ésta fuere necesaria.

• **Convenio núm. 130**: establece las mismas prestaciones que el Convenio núm. 102, más la asistencia odontológica y la readaptación médica.

Prestaciones de enfermedad

• **Convenio núm. 102** - Ratificado por Argentina: pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia.

• **Convenio núm. 130**: pagos periódicos que correspondan al menos al 60 por ciento del salario de referencia. También dispone el pago de los gastos de sepelio en caso de fallecimiento del beneficiario.

Prestaciones de desempleo

• **Convenio núm. 102** - Ratificado por Argentina: pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia.

• **Convenio núm. 168**: pagos periódicos que correspondan al menos al 50 por ciento del salario de referencia. Más allá del periodo inicial, posibilidad de aplicar reglas especiales de cálculo. Sin embargo, el conjunto de las prestaciones a las que el desempleado puede tener derecho, debe garantizarle unas condiciones de vida saludables y dignas, de conformidad con las normas nacionales.

Prestaciones de vejez

• **Convenio núm. 102** - Ratificado por Argentina: pagos periódicos que correspondan al menos al 40 por ciento del salario de referencia. Obligación de revisar las tasas de las prestaciones pertinentes tras variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

• **Convenio núm. 128**: pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia. Las mismas condiciones que el convenio núm. 102 en relación con la revisión de las tasas.

Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

• **Convenio núm. 102** - Ratificado por Argentina: asistencia médica, pagos periódicos que correspondan al menos al 50 por ciento del salario de referencia en casos de incapacidad laboral o invalidez, las prestaciones para las viudas o para los hijos a cargo en caso de fallecimiento del sostén de la familia, con pagos periódicos que correspondan al menos al 40% del salario de referencia. Posibilidad de convertir los pagos periódicos en una suma global, en determinadas condiciones. Excepto en el caso de una incapacidad para trabajar, la obligación de revisar las tasas de los pagos periódicos siguiendo cambios sustanciales en el costo de vida.

• **Convenio núm. 121**: Igual que el convenio núm. 102, más algunos tipos de asistencia en el lugar de trabajo. Pagos periódicos que correspondan al menos al 60 por ciento del salario de referencia en casos de incapacidad laboral o invalidez, prestaciones para las viudas, para el viudo inválido y a cargo, y para los hijos a cargo, en caso de fallecimiento del sostén de la familia, con pagos periódicos correspondientes al menos al 50% del salario de referencia. Obligación de fijar un monto mínimo para estos pagos, posibilidad de convertir los pagos en una suma global en determinadas condiciones y prestaciones complementarias para las personas discapacitadas cuyo estado requiere la asistencia constante de una tercera persona.

Prestaciones familiares

• **Convenio núm. 102** - Ratificado por Argentina: pagos periódicos o suministro de alimentos, vestido, vivienda, vacaciones o asistencia doméstica, o una combinación de los dos.

• No existen nuevos convenios en este ámbito.

Prestaciones de maternidad

• **Convenio núm. 102** - Ratificado por Argentina: asistencia médica que deberá comprender, por lo menos, la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestadas por un médico o por una comadrona diplomada, así como la hospitalización cuando fuere necesaria; pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

• **Convenio núm. 183:** prestaciones médicas que deberán comprender la asistencia prenatal, durante el parto y puerperal, así como la asistencia hospitalaria cuando fuere necesaria; prestaciones pecuniarias que garanticen a la mujer subvenir a su mantenimiento y al de su hijo en buenas condiciones de salud y con un nivel de vida conveniente. Al menos dos tercios de las ganancias anteriores o una cuantía comparable.

Prestaciones de invalidez

• **Convenio núm. 102-** Ratificado por Argentina: pagos periódicos que correspondan al menos al 40 por ciento del salario de referencia; obligación de revisar los montos de las prestaciones pertinentes, en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.

• **Convenio núm. 128**: pagos periódicos que correspondan al menos al 50 por ciento del salario de referencia; obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida. Obligación de prestación de servicios de rehabilitación y adopción de medidas para favorecer la colocación de las personas con discapacidad en un empleo idóneo.

Prestaciones de sobrevivientes

• **Convenio núm. 102** - Ratificado por Argentina: pagos periódicos que correspondan al menos al 40 por ciento del salario de referencia; obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.

• **Convenio núm. 128**: pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia; obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.

Seguridad Social y las empresas

Sectores directamente impactados: Todas las áreas de la empresa. En especial, Recursos Humanos, Legales.
Aspectos especiales: No discriminación, ámbitos laborales saludables, transformación e inclusión social, conflictividad laboral, relacionamiento con sindicatos, dialogo social, balance vida personal-laboral, beneficios no económicos a los trabajadores, maternidad/paternidad, discapacidad, no discriminación, derechos de las mujeres y los niños, personas con características de vulnerabilidad.
Derechos relacionados: Derecho a la vida, derecho a la integridad personal, derecho al honor, derecho a un adecuado nivel de vida, derecho a la igualdad, derecho a la educación, derecho al acceso a la alimentación y al agua,

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

derecho a condiciones habitacionales dignas, derecho a la salud, derecho a la vida familiar, derecho de los niños, derecho de los adultos mayores.

e. Higiene - Salud & Seguridad

Conceptos básicos

La seguridad y salud laboral está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas.

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo las personas obtienen una serie de aspectos positivos y favorables para la misma. No obstante el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo.

La seguridad y salud laboral (denominada anteriormente como "seguridad e higiene en el trabajo") tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Trabajo decente es trabajo seguro. Un ambiente de trabajo adecuado se construye con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad. Muchos suman la posibilidad de la participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

El 28 de abril se celebra el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la OIT en 2003 y proclamado por Asamblea General de las Naciones Unidas. Interesante comentar que el tema central en 2016 es el "Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo".

Seguridad y salud en el trabajo

Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.
Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral.
Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

ciento del Producto Interior Bruto global de cada año. Fuente OIT -
+ Ver más

Demás estar destacar que en materia de salud y seguridad laboral, se incluyen tanto los aspectos físicos como los trastornos psicológicos, que muchas veces pueden relacionarse con situaciones de "acoso laboral", que será específicamente desarrollado más abajo.

Conforme el material sobre el tema que elabora el área de Entrenamiento y Capacitación de la OIT (http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm), "la salud y la seguridad laborales constituyen una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más general, debe tender a:

- el fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación;
- la prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud;
- a protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud;
- la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales;
- la adaptación de la actividad laboral a los seres humanos".

Los riesgos se evalúan mediante diferentes métodos que consideran dos aspectos esenciales: la determinación de la potencial severidad del daño (consecuencias) y la probabilidad de que ocurra el hecho.

El documento "Qué es y cómo abordar la evaluación de riesgos en las empresas" (**+ Ver más**) elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales español resume el esquema básico de la evaluación de los riesgos laborales en las empresas:

1. Información previa. Riesgos del sector y datos sobre accidentes y enfermedades profesionales, así como las normas legales sobre la prevención de riesgos laborales.
2. Identificación de todos los peligros relacionados, tanto en el ambiente y las instalaciones generales, como en maquinaria, herramientas, medios de transporte interior, productos químicos, etc.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

3. Identificación de todos los trabajadores expuestos, tanto personal fijo como subcontratado, autónomo, temporal, etc.
4. Valoración global de riesgos. Probabilidad y gravedad de los daños potenciales (accidentes, enfermedades, etc.) que pudieran derivarse de los elementos peligrosos identificados.
5. Evaluación específica de ciertos riesgos.

Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Se entiende por riesgo para efectos del derecho a saber los que por su naturaleza están de tal manera unidos a la función y lugar de trabajo, que no se pueden separar de ellos.

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo difieren enormemente entre países, sectores económicos y grupos sociales.

La clave es la prevención de los riesgos laborales; en razón de ello la importancia de identificar, evaluar y controlar de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo.
Las normas básicas de seguridad y salud laboral condicionan de forma significativa las condiciones generales de trabajo y son un conjunto de medidas destinadas a proteger la salud de los trabajadores, prevenir accidentes laborales y promover el cuidado de la maquinaria, herramientas y materiales con los que se trabaja. Las normas se concretan en un conjunto de prácticas de sentido común donde el elemento clave es la actitud responsable y la concienciación de todas las personas a las que afecta.

Algunos aspectos o riesgos en el tema ya tienen un tratamiento especial y han sido identificados por diferentes regulaciones tanto legales como en materia de buenas prácticas laborales. Entre ellas:
• Climatización - Iluminación – Radiaciones - Ruidos - Contaminación acústica – Vibraciones - Riesgos derivados de la inhalación de gases, vapores, líquidos y polvo.
• Riesgos biológicos - Riesgos químicos – Riesgo eléctrico – Riesgo de incendio – Riesgo de explosión.
• Vehículos de transporte y manipuleo de cargas – Ergonomía

Asimismo, se han identificado diferentes dispositivos y métodos básicos con el fin de disminuir la incidencia y gravedad de los siniestros laborales, como ser: Dotaciones y local para primeros auxilios, Equipo de protección individual

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

(EPI), Señalización de seguridad, Protección contra incendios, Vías y salidas de evacuación, Alumbrado de emergencia. Importante destacar como método básico preventivo la limpieza, orden y mantenimiento de los centros de trabajo.

Los accidentes o las enfermedades relacionados con el trabajo son muy costosos y pueden tener muchas consecuencias graves, tanto directas como indirectas, en las vidas de los trabajadores y de sus familias, como así también para las empresas. Se ha calculados que los costos indirectos de un accidente o de una enfermedad pueden ser de cuatro a diez veces mayores que sus costos directos, o incluso más. (**+ Ver más**)

En materia de legislación sobre el tema, Argentina fue uno de los primeros países en legislar sobre salud laboral. La ley 19.587 de Higiene y Seguridad rige para todos los lugares de trabajo. Esta ley destaca la protección de la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores; prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos, estimular y desarrollar la prevención de accidentes o enfermedades derivados de la actividad laboral.

Instrumentos:

La OIT ha adoptado más de 40 convenios y recomendaciones que tratan el tema de la seguridad y la salud en el trabajo así como más de cuarenta repertorios de recomendaciones prácticas.

1. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) - Ratificado por Argentina- y sus recomendaciones n.º 164, dispone que se adopten medidas políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo y estipula las actuaciones necesarias tanto a nivel nacional como a nivel empresarial para impulsar la seguridad y salud en el trabajo y la mejora del medioambiente.
2. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) 161 y sus recomendaciones n.º 171, dispone la creación de servicios de salud laboral que contribuyan a la implantación de las medidas políticas de seguridad y salud en el trabajo.
3. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) - Ratificado por Argentina.
4. Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Higiene- Salud & Seguridad y las empresas
Sectores directamente impactados: Todas las áreas de la empresa. En especial, Recursos Humanos, Legales y Compliance, Higiene y Seguridad (o área a cargo del tema), Contrataciones, áreas productivas
Aspectos especiales: Ámbitos laborales saludables, transformación e inclusión social, conflictividad laboral, relacionamiento con sindicatos, dialogo social, balance vida personal-laboral, beneficios no económicos a los trabajadores, maternidad/paternidad, discapacidad, no discriminación, derechos de las mujeres y los niños, personas con características de vulnerabilidad, relación con daños o impactos ambientales, reclamos laborales.
Derechos relacionados: Derecho a la vida, derecho a la integridad personal, derecho al honor, derecho a un adecuado nivel de vida, derecho a la igualdad, derecho a la educación, derecho al acceso a la información, derecho a la salud.

i. Acoso Laboral
Conceptos básicos
El acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido comúnmente a través del término inglés mobbing: 'asediar', 'acosar', 'acorralar en grupo', es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros ("acoso horizontal", entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe).

Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima —o víctimas—, la cual es considerada

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (necesidad de extorsión, ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del statu quo, etc.)

Características del mobbing

Según el profesor Iñaki Piñuel y Zabala (Piñuel, Iñaki (2003). Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo. Editorial Aguilar. ISBN 978-84-03-09380-5.) constituyen estrategias habituales en el acoso laboral las siguientes:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar ("hasta que se aburra y se vaya").
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente, trasladarle a puestos inferiores, rebajarle el sueldo).
- Ignorarle ("hacerle el vacío") o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia ("ninguneándolo") o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste ("como si fuese invisible").
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.; o simplemente no tomarlas en cuenta bajo cualquier pretexto.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros/jefes a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Por su parte, el Reglamento del Personal de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) contempla esta forma de violencia laboral. El artículo 13.15 define la violencia psicológica en el trabajo, que denomina "acoso moral", como el comportamiento que comprende: cualquier acto, conducta, comentario o solicitud que no es bienvenida por el receptor y que, razonablemente, puede ser considerada en toda circunstancia como de naturaleza discriminatoria, ofensiva, humillante, intimidatoria o violenta, o cualquier intrusión a la privacidad. Esto incluye, sin tener carácter limitativo, los siguientes comportamientos, los cuales pueden darse en forma singular, simultánea o consecutiva:

- Medidas para excluir o aislar al damnificado de sus actividades profesionales;
- Ataques negativos persistentes contra la labor personal o profesional sin razón o legitimación alguna;
- Manipulación de la reputación profesional o personal del damnificado, mediante el rumoreo o chismes o la ridiculización del agraviado;
- Abuso de la posición de poder mediante la constante desvalorización del trabajo del damnificado, o mediante la asignación de trabajos, objetivos o fechas de entrega imposibles de cumplimentar;
- Control irrazonable o inapropiado de la labor del damnificado; y

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

- Negación irrazonable o infundada de permisos al damnificado para que pueda retirarse o entrenarse. (...)"

El acoso laboral abarca también el acoso sexual.
"Se entiende por acoso sexual toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta. El comportamiento de que se trata puede tener distintas variantes. Sin revestir carácter exhaustivo, se ha indicado entre otras las siguientes conductas: solicitud de relaciones íntimas (aun sin requerir el acto sexual), u otro tipo de conductas de naturaleza sexual; tocamientos o roces deliberados y ofensivos; comentarios sexistas sobre la apariencia física del trabajador/a; preguntas indiscretas sobre su vida privada; insinuaciones sexuales importunas; exhibición de material pornográfico o colocación de imágenes de ese tipo en los lugares de trabajo, etc. ("El acoso sexual en el trabajo" – (Dra. Martha Márquez Garmendia - **+ Ver más**)

La citada autora concluye:
El acoso sexual en el trabajo está considerado un factor distorsionante de la relación de trabajo, con marcadas consecuencias negativas para la víctima del mismo y para la empresa involucrada. Consiste en un comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido, y cuyo rechazo por ésta incide en sus condiciones de trabajo o le crea un ambiente hostil y humillante. Constituye un desconocimiento al debido respeto a la dignidad del trabajador/a (derecho a la intimidad) y al mismo tiempo, es violatorio del principio de no discriminación por razón de sexo.

La responsabilidad del empleador está comprometida tanto cuando el acoso proviene de él como de sus representantes o del personal subordinado; sin perjuicio de las eventuales sanciones al agente directo de la conducta.
Como en todas las formas de discriminación laboral por razón de sexo, las campañas de concientización al respecto deberían instrumentarse para lograr avances en la erradicación de conductas que afectan negativamente el desarrollo de las relaciones de trabajo, y constituyen un factor más de discriminación en perjuicio, especialmente, de las mujeres trabajadoras.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Justamente las situaciones de acoso laboral impactan directamente en la dignidad del trabajado; quedando enmarcadas dentro de situaciones de "violencia laboral". Así en el marco del concepto de trabajo decente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, en su Resolución MTEySS Nº 05/07 considera que violencia laboral "es toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores".

La publicación del referido Ministerio "Trabajo digno, sin violencia laboral - En defensa de los derechos y la salud de las personas que trabajan" puntualiza que: "La violencia laboral atenta contra: Los derechos humanos, El trabajo digno, La salud y la seguridad social de los trabajadores y las trabajadoras…" (**+ Ver más**)

Instrumentos:

Las Naciones Unidas ha reconocido el acoso sexual como una forma de discriminación y violencia.

La Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer define la violencia contra las mujeres incluyendo el acoso sexual, que se prohíbe en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares (art. 2.b), y alienta a que se establezcan sanciones penales, civiles, y otros tipos de sanciones administrativas y a que se sigan enfoques de tipo preventivo para eliminar la violencia contra las mujeres.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer exige a los Estados Parte que adopten las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluida específicamente la igualdad ante la ley, en la gobernanza y la política, el lugar de trabajo, la educación, la asistencia sanitaria y otras áreas de la vida pública y social (art. 7-16).

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha confirmado que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual incluida en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Núm. 111) de 1958.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

i. Negociación Colectiva - Diálogo Social

Conceptos básicos

El diálogo social es un mecanismo de cooperación y colaboración entre diversos sectores sociales entre sí, que puede incluir la participación de autoridades gubernamentales, sobre cuestiones de interés común. Por lo general, este mecanismo funciona en el área del derecho laboral, aunque tiene vigencia en otros espacios como el derecho del consumidor o el derecho de los pueblos indígenas.

El diálogo incluye todo tipo de comunicación o espacio de mediación entre los distintos grupos para consensuar posturas respecto de una actividad que emprenden conjuntamente o bien para resolver alguna controversia.

Para entender de manera íntegra el diálogo social, ha de entenderse que está apoyado sobre una idea fundante que es el pacto social. Esta idea indica que, en ciertas ocasiones, el Estado debe abandonar su imperio sobre las organizaciones de la sociedad civil, para comportarse como un actor social más y alcanzar resultados más beneficiosos para la comunidad toda. Es fundamental, por ello, que en toda situación dialogal se cumpla el derecho a la información, para que todos los actores estén en igualdad de condiciones, puedan conocer los intereses ajenos y proteger apropiadamente los suyos.

Toda actividad dialogal presupone un proceso decisional, no autoritario, abierto, horizontal, público y compartido, en un entorno en el que los actores operan respetuosamente y cumplen el deber fundamental de informarse y comunicarse entre sí.
En el ámbito laboral, el diálogo social se da entre el sector empresario, los sindicatos y el Estado. Sin embargo, este mecanismo no se reduce a este único modo de operación.
En este sentido, el diálogo adopta múltiples formas: bipartita, entre dos sectores sociales entre sí; tripartita, con la inclusión del Estado; o multilateral, si son varios los actores que confluyen en la actividad dialogal.

Hay, por demás, un conjunto diverso de situaciones dialogales: la negociación, el intercambio de información, la concertación salarial (que adopta el nombre de negociaciones paritarias, en nuestro país), los convenios colectivos de trabajo, la asesoría y la consultación son algunas de las modalidades más relevantes del diálogo social a nivel global.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra específicamente el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo, y el artículo 23 obliga a los Estados a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

La Organización de los Estados Americanos trata el acoso sexual como una cuestión de violencia contra las mujeres y no de discriminación. En consecuencia, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) ratifica el derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia, incluido el acoso sexual laboral o en cualquier otro contexto, y exige a los Estados que sancionen y promulguen normas jurídicas para proteger a las mujeres frente al acoso y otras formas de violencia. El artículo 2 afirma que el acoso sexual en el lugar de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar constituye violencia contra la mujer.

Acoso Laboral y las empresas

Sectores directamente impactados: Todos los sectores de una empresa ya que la situación de acoso puede darse en cualquier ámbito de trabajo. En especial, Recursos Humanos, Legales.
Aspectos especiales: Discriminación, en especial de género o por cuestiones de salud, edad, culturales entre otras. Problemas de salud. Indicadores de alcoholismo o drogadicción. Diferentes aspectos de la relación laboral. Existencias de procedimientos y espacios de reclamo. VIH.
Derechos relacionados: Derecho a la vida, derecho a la integridad personal, derecho al honor, derecho a un adecuado nivel de vida, derecho a la igualdad, derecho a la educación, derecho al acceso a la información, derecho a la salud.

f. Libertad de Asociación y Libertad Sindical

Conceptos básicos

Fuente principal: **+Ver más**

La libertad sindical es un derecho (fundamental) de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes. Todas estas manifestaciones son atribuibles también a los empleadores y sus organizaciones.

El principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT. Está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

(1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Se trata también de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

Conforme la OIT el derecho de trabajadores y empleadores a crear sus propias organizaciones y a afiliarse a ellas es parte integral de una sociedad libre y abierta.

La libertad sindical presenta muchos aspectos. En el plano individual, es el derecho de los trabajadores a afiliarse al sindicato de su preferencia o a no afiliarse a ninguno de ellos. Es también el derecho a ejercer una actividad sindical fuera de la empresa o en la empresa misma. En el plano colectivo, es el derecho de los sindicatos a constituirse y funcionar libremente. (**+ Ver más**)

Lo que caracteriza a la libertad sindical es su estrecha relación con los intereses colectivos de los trabajadores, sobre la base de los cuales ellos se organizan a fin de satisfacer sus necesidades en el ámbito colectivo, en armonía con los demás derechos sociales.

Algunos aspectos de la libertad sindical que hacen al ejercicio efectivo de la misma son:
Libertad de constitución: Facultad de los trabajadores y empleadores de constituir libremente las organizaciones sindicales que más les convengan.
Libertad de afiliación: Los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones, son libres de adherir a la/s organizaciones o agrupaciones que deseen. Así como desafiliarse de la/s misma/s o de no pertenecer a organización alguna.
Libertad colectiva de reglamentación: Consiste en la facultad de los sindicatos para dictar sus propios estatutos y reglamentos internos.
Libertad colectiva de representación: Los sindicatos son libres para elegir a sus representantes, con la única limitación de respetar el principio democrático.
Libertad colectiva de actuación sindical: Facultad de los sindicatos para organizar libremente su administración y actividades internas.

El Informe "La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo" CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 97.ª reunión,

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

2008 (**+ Ver más**) destaca algunas consideraciones sobre la libertad sindical que resultan importantes a ser puntualizadas.

El Informe reitera que la libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, "representa un valor medular de la OIT, reconociendo que los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas".

Destaca que el ejercicio de la libertad sindical y de la libertad de asociación tiene gran trascendencia en las condiciones de trabajo y de vida, así como en el desarrollo y la progresión de los sistemas económicos y sociales. Asimismo las considera como una premisa base según la cual la única manera de lograr el objetivo de la OIT, consistente en un trabajo decente para todas las mujeres y hombres en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, es que éstos tengan la posibilidad de expresarse sobre lo que esos conceptos significan para ellos.

El Informe también destaca que "los principales presupuestos de un entorno propicio y habilitante para la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva son la existencia de un marco legislativo que brinde la protección y las garantías necesarias; de instituciones que faciliten la negociación colectiva y traten los conflictos eventuales; de una administración del trabajo que sea eficaz, y de organizaciones de trabajadores y de empleadores eficientes. Los gobiernos desempeñan un papel capital en la generación de este entorno".

En la actualidad, reconoce el Informe, "el ejercicio de los principios y los derechos sobre la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva se ven afectados por los cambios estructurales experimentados en el empleo, especialmente aquéllos fruto de la privatización, las nuevas tecnologías, la contratación externa y la extensión de las cadenas de producción, todo ello sumado a las nuevas modalidades de relaciones de empleo". Esta circunstancia implica un desafío para lograr el efectivo ejercicio de estos derechos en ámbitos diferentes a los que fueron concebidos originalmente.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Instrumentos

• La **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948**, que contiene en su artículo 23.4 el derecho de toda persona a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.

• El **Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos** adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 23 de marzo de 1976, en cuyo artículo 22 también se establece la libertad de asociación de orden laboral, sin permitir al Estado menoscabar el ejercicio de la libertad sindical.

• El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 3 de enero de 1976, cuyo artículo 8 refiere ampliamente a la libertad sindical.

• La **Convención Americana sobre Derechos Humanos,** cuyo artículo 16 refiere a la libertad de asociación con fines laborales.

Instrumentos de la OIT:

• **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación**, 1948 (núm. 87) - Ratificado por Argentina.

Este Convenio fundamental establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a organizarse libremente, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Estas pueden afiliarse, a su vez, a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

• **Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva**, 1949 (núm. 98) - Ratificado por Argentina.

Este Convenio fundamental dispone que los trabajadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical, incluido el requisito de que un trabajador no se afilie a un sindicato o el de dejar de ser miembro de un sindicato o el de despedir a un trabajador en razón de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Se consideran actos de injerencia, sobre todo, la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

trabajadores, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. Este Convenio consagra asimismo el derecho a la negociación colectiva.

- **Convenio sobre los representantes de los trabajadores**, 1971 (núm. 135) - Ratificado por Argentina.

Los representantes de los trabajadores de una empresa deberán gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido en razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical; siempre que actúen de conformidad con las leyes, los contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

- **Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales**, 1975 (núm. 141) -

Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajan por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar sus estatutos. Los principios de libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión. La política nacional deberá facilitar el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores en el desarrollo económico y social.

- **Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública**, 1978 (núm. 151) - Ratificado por Argentina.

Los empleados públicos, tal y como los define el Convenio, gozarán de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo y sus organizaciones gozarán de una completa independencia respecto de las autoridades públicas, así como de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el principal organismo mundial, cimentado sobre esta noción. La OIT es la única agencia "tripartita" de las Naciones Unidas, pues congrega a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para que diseñen conjuntamente normas de trabajo, políticas y programas. Sus declaraciones y convenios emanan de un ideal cooperativo entre los distintos sectores sociales que integran la sociedad civil.

Según la OIT, el diálogo social tiene la potencia suficiente para resolver importantes problemas económicos y sociales, alentar la buena gobernanza y, además, incrementar el desarrollo económico. El diálogo social puede significar negociación, consulta o simplemente un intercambio de información y opiniones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

Todo diálogo social, de acuerdo a la OIT, depende de:

- El respeto a la libertad de asociación y al derecho de negociación colectiva.
- La existencia de organizaciones obreras y de organizaciones de empleadores fuertes, abiertas e independientes, con suficiente capacidad técnica para dialogar sobre bases fundadas.
- Voluntad política y compromiso para participar de la actividad dialogal, procurando el bien de todas las partes.
- Apoyo institucional adecuado.
- La libertad sindical garantiza que los trabajadores y los empleadores pueden asociarse para negociar con eficacia las relaciones de trabajo. Al combinarse con una sólida libertad sindical, las buenas prácticas de la negociación colectiva garantizan que los empleadores y los trabajadores negocien en un plano de igualdad y que los resultados sean justos y equitativos. La negociación colectiva permite que ambas partes negocien unas relaciones de empleo justas, evitándose costosos conflictos laborales.

(**+ Ver más**)

Como se destaca en el link antes referenciado, efectivamente, algunos estudios han indicado que los países en los que la negociación colectiva está muy coordinada, tienden a tener menos desigualdades en los salarios, un desempleo más bajo y menos persistente, menos huelgas y más breves que los países en los que la negociación colectiva está menos instaurada. (T. Aidt; Z. Tzannatos: Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a Global Environment (Washington, DC, Banco Mundial, 2002). Las prácticas establecidas de negociación colectiva

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

permitieron a la República de Corea capear la crisis financiera asiática y posibilitaron que Sudáfrica realizase una transición relativamente pacífica hacia la época posterior al apartheid. (OECD: International Trade and Core Labour Standards (Paris, 2000).) Las normas de la OIT promueven la negociación colectiva y contribuyen a garantizar que las buenas relaciones laborales beneficien a todos.
En todas las actividades de la OIT es importante la cooperación entre gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores para fomentar el progreso social y económico. El diálogo entre el Gobierno y los dos "interlocutores sociales" promueve los consensos y la participación democrática de los actores clave del mundo del trabajo.

En el Informe "La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo" CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 97.ª reunión, 2008 (**+ Ver más**) se destaca que "los temas que deben ser objeto de negociación colectiva no se limitan a una serie concreta de puntos, pues también deben tratarse en ella las cuestiones que reflejan los cambios registrados en el mercado de trabajo. Deberían incluirse también aspectos nuevos como el teletrabajo, las relaciones de empleo, la protección de los datos personales, los dispositivos alternativos de resolución de conflictos y el VIH/SIDA".

Instrumentos

- **Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva**, 1949 (núm. 98) - Ratificado por Argentina.

Este Convenio fundamental establece que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

- **Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública**, 1978 (núm. 151) - Ratificado por Argentina.

El Convenio promueve la negociación colectiva de los empleados públicos, o cualesquiera otros métodos que permitan a sus representantes la participación en la

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

determinación de sus condiciones de empleo. Dispone también que los conflictos deberán solucionarse a través de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación y el arbitraje.

- **Convenio sobre la negociación colectiva**, 1981 (núm. 154) - Ratificado por Argentina

Define la negociación colectiva y propugna su promoción en todas las ramas de la actividad económica, incluso en la administración pública.

Libertad de Asociación y Libertad Sindical - Dialogo Social y las empresas

Sectores directamente impactados: Todas las áreas de la empresa. En especial, Recursos Humanos, Legales.
Aspectos especiales: Diálogos abiertos, ámbitos de trabajo, no discriminación, identificación de líderes, entendimiento mutuo, conflictos laborales, uso de fuerzas de seguridad pública o privadas.
Derechos relacionados: Derecho a la identidad, derecho a la educación, derecho al debido proceso, derecho a la igualdad, derecho a la libertad de circulación, derecho a la libertad de expresión, derecho a la libertad religiosa y de pensamiento, derecho a la libertad de asociación, derecho a un adecuado nivel de vida, derecho a la salud, derecho al acceso a la información, derecho a la paz y a la convivencia pacífica, derecho a la transparencia.

g. Trabajadores Migrantes

Conceptos básicos

Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional se considera trabajador migrante.

La aceleración de la globalización económica ha generado más trabajadores migrantes que lo ocurrido en cualquier otro tiempo. El desempleo y la creciente pobreza han determinado que muchos trabajadores de los países en desarrollo busquen trabajo en el extranjero. Como consecuencia de ello, son millones los trabajadores y sus familias que viajan a otros países para encontrar trabajo. Se estima que actualmente existen en el mundo 175 millones de migrantes, de los que aproximadamente la mitad son trabajadores, (y que alrededor de un 15 por ciento de éstos se encuentra en situación irregular). Las mujeres representan casi la mitad de los migrantes. (**+ Ver más**)

Los trabajadores migrantes contribuyen a la economía de sus países de acogida y las remesas de dinero que envían a sus hogares ayudan a desarrollar las economías de sus países de origen.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Sin embargo, al mismo tiempo, es frecuente que los trabajadores migrantes tengan una escasa protección social y sean vulnerables a la explotación y al tráfico de personas.

Los trabajadores migrantes con una capacitación son menos vulnerables a la explotación, sim embargo su partida ha privado a algunos países en desarrollo de unos trabajadores valiosos de los que están necesitadas sus economías.

Por la naturaleza misma del trabajo que realizan, las mujeres y las niñas son particularmente vulnerables cuando son empleadas para trabajar fuera de su país de origen. Pueden verse sometidas a explotación y a malos tratos no sólo por el hecho de trabajar en el extranjero y encontrarse fuera de la jurisdicción de su propio país, sino también porque a menudo ocupan puestos de trabajo escasamente protegidos por la legislación social. Su situación se ve agravada a menudo por la falta de autonomía y la fuerte relación de subordinación típica de los puestos que ocupan. Pueden ser objeto de violencia por razón de género y de abuso sexual. Incluso pueden ser víctimas de contratación forzosa y de prácticas de empleo forzosas, o de trata de personas. Debido a las altas y persistentes tasas de desempleo, muchos países han adoptado políticas para reducir el número de inmigrantes y ahora se ven ante el problema de la presencia de trabajadores migrantes que se encuentran en situación irregular y/o empleados ilegalmente.

Las normas de la OIT sobre las migraciones confieren mecanismos, tanto a los países de origen de los trabajadores migrantes como a los países receptores, para la gestión de los flujos migratorios y para la garantía de una adecuada protección a esta categoría vulnerable de trabajadores.

En razón de la importancia de que las migraciones estén bien gestionadas, la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004 instó a la aplicación de un plan de acción destinado a los trabajadores migrantes (**+ Ver más**), que incluye un marco multilateral no vinculante para los trabajadores migrantes de la economía global, una aplicación más extensa de las normas pertinentes, el fomento de las capacidades y una base global de conocimientos sobre esta cuestión.

Todos los trabajadores migrantes, sin distinción de sexo, deben tener derecho a un trato no menos favorable que el que se aplica a los trabajadores nacionales respecto de, entre otros:

- La remuneración (incluidas las prestaciones familiares);
- Las horas de trabajo;
- Las horas extraordinarias;

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

- Las vacaciones pagadas;
- Las restricciones sobre el trabajo a domicilio;
- La edad mínima para el empleo;
- El aprendizaje y la formación;
- El trabajo de las mujeres y de los jóvenes;
- Prohibición del trabajo infantil;
- Las actividades sindicales;
- La participación y el disfrute de los beneficios de la negociación colectiva;
- La seguridad social.

Diversos instrumentos jurídicos protegen y aseguran en la actualidad los derechos de los trabajadores migrantes alrededor del globo. Se enumeran, entre ellos, un conjunto variado de convenios y recomendaciones de la OIT, así como también la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1990.
Nuestra Constitución Nacional no admite, al mismo tiempo, ninguna distinción injustificada por cuestiones relativas al nacimiento, como el lugar donde la persona nace. Por demás, la Convención Americana de Derechos Humanos prohíbe toda discriminación por origen nacional.

Instrumentos

Constitución Nacional

Artículo 16.- La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

Convención Americana de Derechos Humanos

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares - (Conv. ONU 1990)

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Artículo 7
Los Estados Partes se comprometerán, de conformidad con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la presente Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

Instrumentos de la OIT
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán facilitar las migraciones internacionales con fines de empleo, estableciendo y manteniendo un servicio gratuito de asistencia y de información para los trabajadores migrantes, y adoptando medidas contra la propaganda engañosa sobre la emigración y la inmigración. Incluye disposiciones sobre los servicios médicos apropiados para los trabajadores migrantes y la transferencia de ingresos y ahorros. Los Estados deben aplicar un trato no menos favorable que el que se aplica a sus nacionales con respecto a un número de cuestiones que incluyen las condiciones de empleo, la libertad sindical y la seguridad social.

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
Dispone medidas para combatir las migraciones clandestinas e ilegales, y, al mismo tiempo, establece la obligación general de respetar los derechos humanos básicos de todos los trabajadores migrantes. También extiende el campo de la igualdad entre los trabajadores migrantes con residencia legal y los trabajadores nacionales más allá de las disposiciones del Convenio de 1949, para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, la seguridad social, los derechos sindicales y culturales, y las libertades individuales y colectivas a las personas que, como trabajadores migrantes o miembros de sus familias, residen legalmente en el territorio de un Estado que lo hubiese ratificado. Los Estados Miembros deberán facilitar la reunión de las familias de los trabajadores migrantes que residen legalmente en su territorio.

Derecho Humano a Trabajadores Inmigrantes y las empresas
Sectores directamente impactados: Todas las áreas de la empresa. En especial, Recursos Humanos, Legales, RSE/

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

Sustentabilidad, Relaciones con la Comunidad, Relaciones institucionales.
Aspectos especiales: Discriminación, grupos vulnerables como niños, mujeres, adultos mayores, cadena de valor, contratación de servicios tercerizados, actividades sensibles en este tema, corrupción, uso de fuerzas de seguridad públicas o privadas, posibilidad de trabajo, inclusión y transformación social, ciudadanía,
Derechos relacionados: Derecho a la vida y a la integridad personal, derecho de propiedad, derecho a la privacidad, a la intimidad y al honor, derecho a la identidad, derecho a la educación, derecho a la igualdad, derecho a la libertad de circulación, derecho a la libertad de expresión, derecho a la libertad religiosa y de pensamiento, derecho a la libertad de asociación, derecho a un adecuado nivel de vida, derecho a la salud, derecho a valores culturales, derecho a un trabajo decente, derecho a la seguridad social, derecho al acceso a la información, derecho a la paz y a la convivencia pacífica, derecho a la transparencia.

h. Trabajo Infantil

Conceptos básicos

UNICEF - Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia- define el trabajo infantil como cualquier trabajo que supere una cantidad mínima de horas, dependiendo de la edad del niño o niña y de la naturaleza del trabajo. Este tipo de trabajo se considera perjudicial para la infancia y por tanto debería eliminarse. (http://www.unicef.org/spanish/protection/index_childlabour.html)

Conforme cita la referida Organización, "los niños y niñas que viven en los hogares más pobres y en zonas rurales tienen más probabilidades de ser víctimas del trabajo infantil. Por lo general, el trabajo doméstico recae en su mayor parte en las niñas".

UNICEF reconoce que millones de niños trabajan para ayudar a sus familias en labores que no son perjudiciales ni constituyen una forma de explotación. Sin embargo, UNICEF calcula que alrededor de 150 millones de niños de 5 a 14 años de los países en desarrollo, alrededor del 16% de todos los niños de este grupo de edad, están involucrados en el trabajo infantil. (UNICEF, Estado Mundial de la Infancia 2011, UNICEF).

"El trabajo infantil refuerza los ciclos intergeneracionales de pobreza, socava las economías nacionales e impide el progreso hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. No es sólo una causa, sino también una consecuencia de las desigualdades sociales reforzadas por la

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

discriminación. Los niños pertenecientes a grupos indígenas o a las castas más bajas suelen abandonar con mayor frecuencia la escuela para trabajar. Los niños migrantes también son vulnerables a la mano de obra oculta e ilícita". (**+ Ver más**)

UNICEF considera que la expresión "trabajo infantil" incluye:

- Las peores formas de trabajo infantil, que incluyen, la esclavitud, la prostitución y la pornografía; las actividades ilícitas; el trabajo que pueda dañar con probabilidad la salud, seguridad o moral de los niños, según queda definido en la Convención nº 182 de la OIT.
- El empleo por debajo de la edad mínima de 15 años, como establece la Convención nº 138 de la OIT.
- Servicios domésticos no remunerados que entrañen riesgos, incluidas las tareas domésticas realizadas durante horarios prolongados, en un medio ambiente de trabajo insalubre, en lugares de trabajo peligrosos y que impliquen equipos inseguros y cargas pesadas.

"Según precisan las Convenciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el trabajo infantil y sus peores formas dañan la salud de los niños, ponen en peligro su educación y conducen a una mayor explotación y abusos. UNICEF no pone reparos a que los niños trabajen en sus casas, en las granjas o negocios familiares, siempre y cuando ese trabajo no ponga en peligro su salud y bienestar ni impida que vayan a la escuela y tengan tiempo para jugar". (**+ Ver más**)

El trabajo infantil habitualmente se concentra en la economía informal, en las áreas rurales y en otros sectores que permanecen ocultos. Los niños afectados por el "trabajo infantil", ya sea porque todavía no alcanzan la edad legal para trabajar o porque trabajan en condiciones peligrosas, ilegales o degradantes, no pueden desarrollarse plenamente.

Se estima que actualmente unos 218 millones de niños y niñas trabajan en todo el mundo. De ese total, más de 126 millones lo hacen en trabajos peligrosos. En muchos casos, estos niños viven en países en los que está prohibido el trabajo infantil. Y aun así, los niños trabajan. Ello es debido a que la pobreza de sus situaciones familiares lo requiere, a que no pueden permitirse una educación adecuada o a que el trabajo infantil es aceptado en las sociedades en las que viven.

El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, habiéndose comprobado que entorpece el

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida. Se ha demostrado que existe un fuerte vínculo entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil, y que el trabajo infantil perpetúa la pobreza durante generaciones, dejando a los hijos de los pobres fuera de la escuela y limitando sus posibilidades de ascender en la escala social. Este reducido capital humano ha sido relacionado con el bajo crecimiento económico y con el escaso desarrollo social. (**+ Ver más**)

Un estudio de la OIT ha puesto de manifiesto que la erradicación del trabajo infantil en las economías en transición y en desarrollo puede generar beneficios económicos casi siete veces superiores a los costos, especialmente asociados con las inversiones en una mejor escolaridad y en unos mejores servicios sociales. (OIT: Investing in Every Child, An Economic Study of the Costs and Benefits of Eliminating Child Labour (IPEC, Ginebra, 2004), Págs. 4-5.)
De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo – OIT – (**+Ver más**) "No todas las tareas realizadas por los niños deben clasificarse como trabajo infantil que se ha de eliminar. Por lo general, la participación de los niños o los adolescentes en trabajos que no atentan contra su salud y su desarrollo personal ni interfieren con su escolarización se considera positiva. Entre otras actividades, cabe citar la ayuda que prestan a sus padres en el hogar, la colaboración en un negocio familiar o las tareas que realizan fuera del horario escolar o durante las vacaciones para ganar dinero de bolsillo. Este tipo de actividades son provechosas para el desarrollo de los pequeños y el bienestar de la familia; les proporcionan calificaciones y experiencia, y les ayuda a prepararse para ser miembros productivos de la sociedad en la edad adulta.

El término "trabajo infantil" suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

Así pues, se alude al trabajo que:

- Es peligroso y prejudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño;
- Interfiere con su escolarización puesto que:
- Les priva de la posibilidad de asistir a clases;
- Les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o
- Les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.

En las formas más extremas de trabajo infantil, los niños son sometidos a situaciones de esclavitud, separados de

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

su familia, expuestos a graves peligros y enfermedades y/o abandonados a su suerte en la calle de grandes ciudades (con frecuencia a una edad muy temprana). Cuándo calificar o no de "trabajo infantil" a una actividad específica dependerá de la edad del niño o la niña, el tipo de trabajo en cuestión y la cantidad de horas que le dedica, las condiciones en que lo realiza, y los objetivos que persigue cada país. La respuesta varía de un país a otro y entre uno y otro sector."

En diciembre de 2015 la OIT publica la "Guía de inclusión productiva y empoderamiento económico para erradicar el trabajo infantil" - **+ Ver más** - en la cual explica cómo a través de un enfoque sistémico de mercado se puede contribuir al alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); en particular, del ODS 8 dirigido a fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. La guía plantea lineamientos claros y prácticos para apoyar a diseñadores de política pública y a encargados del diagnóstico, diseño y ejecución de proyectos o programas de erradicación del trabajo infantil a través de la inclusión productiva y el empoderamiento económico de familias con niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil. Para alcanzar este propósito esta guía adopta un enfoque sistémico de cadenas de valor, analizando las causas subyacentes a la existencia de trabajo infantil en la cadena de valor, así como los obstáculos o cuellos de botella que impiden un desempeño eficiente de esta cadena de valor y, más ampliamente, del mercado.

UNICEF recalca que el trabajo suele interferir con la educación de los niños y niñas. Velar por que todos los niños y niñas vayan a la escuela y reciban una educación de calidad son las claves para prevenir el trabajo infantil.

Las normas de la OIT sobre el trabajo infantil son importantes instrumentos internacionales para luchar contra este problema. Los empleadores y las organizaciones de empleadores desempeñan un papel destacado en el esfuerzo para eliminar el trabajo infantil. En el ámbito mundial, las organizaciones de empleadores han apoyado la adopción de los convenios de la OIT contra el trabajo infantil. En el ámbito nacional, las organizaciones de empleadores han participado de forma activa en diálogos tripartitos relativos a la ratificación de convenios, a la adopción de leyes nacionales contra el trabajo infantil y al respeto de las mismas. Se recomienda ver el "Manual para empleadores y trabajadores sobre TRABAJO INFANTIL PELIGROSO" realizado, en 2011,

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

por la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) - **+Ver más**. El Manual ofrece una visión general del trabajo infantil y explica los principales convenios internacionales sobre el tema. Asimismo, provee la definición de trabajo infantil peligroso y expone los diversos peligros. El Manual también explica el papel que desempeñan los interlocutores sociales en la lucha contra el trabajo infantil.

Por demás, la Convención de los Derechos del Niño ratificada por nuestro país protege en su art. 32 a todos los niños de la explotación económica y el trabajo, obligando a los estados parte a fijar una edad mínima para trabajar.

En Argentina, la Ley 26.390 regula el trabajo de las personas menores de dieciocho (18) años en todas sus formas, estableciendo la edad mínima de admisión al empleo a los dieciséis (16) años, y quedando prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual, y sea éste remunerado o no.

El régimen previsto por la Ley, establece que las personas, desde los dieciocho (18) años de edad, pueden celebrar contrato de trabajo. Desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años, únicamente pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Asimismo, la referida ley contempla el caso del empleo de menores en empresas de la familia; y regula cuestiones relativas a la jornada de trabajo, remuneración, régimen de aprendizaje y orientación profesional.

Instrumentos:

Convención de los derechos del niño
Artículo 32

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Instrumentos de la OIT

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) - Edad mínima especificada: 16 años- Ratificado por Argentina.
Este Convenio fundamental establece la edad mínima general para la admisión al trabajo o al empleo, en 15 años (13 para los trabajos ligeros) y la edad mínima para el trabajo peligroso, en 18 años (16 bajo determinadas condiciones estrictas). Brinda la posibilidad de establecer al principio la edad mínima general en 14 años (12, para los trabajos ligeros), cuando la economía y los servicios educativos están insuficientemente desarrollados.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - Ratificado por Argentina.
Este Convenio fundamental define al "niño" como toda persona menor de 18 años de edad. Requiere de los Estados que lo ratifiquen la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, incluidas todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la prostitución y la pornografía infantiles; la utilización de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes; y el trabajo que pueda dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Este Convenio exige que los Estados que lo ratifiquen brinden la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y para su rehabilitación e integración social. Asimismo, establece que los Estados deberán garantizar el acceso gratuito a la educación básica, y, siempre que sea posible y adecuado, a la formación profesional a los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil.

Hasta ahora, más de 150 países han ratificado al menos uno de estos dos convenios.

Trabajo Infantil y las empresas

Sectores directamente impactados: Todas las áreas de la empresa. En especial, Recursos Humanos, Legales.
Aspectos especiales: Discriminación, grupos vulnerables como mujeres y trabajadores migrantes, cadena de valor, contratación de servicios tercerizados, actividades sensibles en este tema, corrupción, uso de fuerzas de seguridad públicas o privadas, posibilidad de trabajo, inclusión y transformación social, ciudadanía
Derechos relacionados: Todos los derechos humanos.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

8.2.3. SITUACIONES DE ESPECIAL CONSIDERACIÓN

a. DERECHOS A SER CONSIDERADOS EN ACTIVIDADES EN ZONAS/PAÍSES CON CONFLICTOS ARMADOS O SOCIALES

Conceptos básicos

Este acápite presenta un variado y complejo entrecruzamiento de situaciones y conceptos formulados sobre el tema. Imposible abarcar en esta Guía esa variedad y complejidad. En virtud de ello se deja constancia que el enfoque expresado en este ítem sólo incluye algunos de los aspectos básicos a considerar.

La historia de los conflictos es tan antigua como el tiempo. Sin embargo, como los tiempos cambian también lo hace la naturaleza de los conflictos. Puede decirse que, en general, hoy se ha pasado de confrontaciones entre países a tensiones y violencia entre diferentes grupos dentro de las fronteras de un país, o sea a nivel nacional.

El término "conflicto" puede significar cosas diferentes para personas diferentes, como las implicaciones de este término dependen de la perspectiva de la persona que lo define. Puede considerarse que el término "conflicto" significa oposición entre grupos de personas con tensión asociada y la violencia real o potencial. Los conflictos definidos de esta manera pueden ser internacionales, es decir, que tiene lugar entre los países, así como internos, es decir, en referencia a una lucha armada entre individuos o grupos dentro de un estado.

Las situaciones de conflicto, no sólo incluyen a los países que están experimentando actualmente un conflicto, sino también a los denominados “países afectados por conflictos”, que son aquellos que han experimentado recientemente un conflicto, o aquellos que son considerados con riesgo de experimentar conflictos y violencia. También puede incluirse en esta categoría los considerados “países frágiles" y las "zonas de débil gobernanza”.

Amnistía internacional (**+ Ver más**) claramente detalla que los conflictos armados pueden desencadenarse por diversas, variadas y superpuesta o concomitantes cuestiones como la identidad, la etnia, la religión o la competencia por los recursos. También destaca que los conflictos armados afectan desproporcionadamente a las mujeres y a los niños y niñas, que representan el 80 por ciento de toda la población refugiada y desplazada.

En conflictos de todo el mundo, gobiernos y grupos armados atacan habitualmente a la población civil.
Por extraño que parezca, incluso en la guerra hay unas reglas que deben obedecer todas las partes. El derecho internacional humanitario (DIH), también conocido como las leyes de la guerra, se ha desarrollado para proteger a la población civil de los terribles efectos del conflicto.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

El DIH es un conjunto de normas que limitan el modo en que se pueden llevar a cabo las operaciones militares. Lo que es crucial: el DIH exige que los combatientes de todas las partes protejan a la población civil y a quienes ya no participan en los combates, como los soldados heridos o que se han rendido. Las violaciones graves de estas normas, como atacar directamente a civiles, constituyen crímenes de guerra.

"El derecho internacional humanitario se basa en tres principios fundamentales:
• La distinción. Todas las partes deben distinguir entre objetivos militares y civiles. Cualquier ataque deliberado contra un civil o edificio civil —como viviendas, centros médicos, escuelas o edificios gubernamentales— constituye un crimen de guerra (siempre que el edificio no haya sido tomado para uso militar). Si existe alguna duda sobre si el objetivo es civil o militar, deberá presumirse que es civil.
• Proporcionalidad. Las bajas civiles y los daños a edificios civiles no deben ser excesivos en comparación con la ventaja militar prevista.
• Precaución. Todas las partes deben tomar precauciones para proteger a la población civil. Éstas incluyen:
- tener en cuenta el momento del ataque para reducir al mínimo las bajas civiles;
- asegurarse de que, en lo posible, se avisa con antelación del ataque a la población civil;
- detener un ataque si se hace evidente que el objetivo es civil o que el impacto en la población civil es desproporcionado;
- si las municiones, como artillería o morteros, no se pueden dirigir con precisión, no deberán emplearse contra un objetivo militar situado en una zona residencial densamente poblada;
- los edificios y el equipo militares, como los almacenes de munición, no deberán situarse en zonas densamente pobladas".

+ Ver más

Algunos conceptos a detallar que la referida Organización Internacional no detalla:
"**Crímenes de lesa humanidad:** crímenes cometidos como parte de un ataque general o sistemático contra civiles en época de paz o de guerra. Incluyen las desapariciones forzadas, los homicidios, la esclavitud, la expulsión y la violación masiva y sistemática.
Genocidio: actos cometidos con la intención de destruir, totalmente o en parte, un grupo nacional, étnico, racial o religioso.
Crímenes de guerra: crímenes que violan las leyes o costumbres de la guerra definidas en los Convenios de Ginebra y de La Haya. Incluyen los ataques contra civiles, la tortura, el asesinato o los malos tratos de prisioneros de guerra."

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Puede decirse que el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) es el órgano internacional que mayor y específica acción ha tomado respecto de los conflictos armados en el mundo. El CICR es una organización independiente y neutral que se esfuerza por prestar protección y asistencia humanitarias a las víctimas de los conflictos armados y de otras situaciones de violencia. Toma medidas para responder a las emergencias y promueve, al mismo tiempo, el respeto del derecho internacional humanitario y su aplicación en la legislación nacional.

Siguiendo los conceptos del CICR debe destacarse la relación ente el **derecho internacional humanitario (DIH)** y el **derecho internacional de los derechos humanos** (DIDH). El derecho internacional humanitario (DIH) y el derecho internacional de los derechos humanos son dos cuerpos de normas distintos pero complementarios. Ambos se ocupan de la protección de la vida, la salud y la dignidad de las personas. El DIH se aplica en situaciones de conflicto armado, mientras que el derecho de los derechos humanos está vigente en todo momento, tanto en tiempo de paz como de guerra.

El derecho internacional de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, pese a ser diferentes en su alcance, ofrecen varias formas de protección a las personas en el contexto de los conflictos armados, tanto si se trata de civiles como de personas que ya no participan directamente en las hostilidades o de partes activas en el conflicto. En efecto, como han reconocido, entre otros, tribunales internacionales y regionales, así como los órganos de tratados, los procedimientos especiales de derechos humanos y los órganos de las Naciones Unidas, ambos conjuntos normativos se aplican a las situaciones de conflicto armado y proporcionan otras tantas protecciones, que se complementan y refuerzan mutuamente.

El derecho internacional de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario comparten el objetivo común de respetar la dignidad y humanidad de todos. A lo largo de los años la Organización de las Naciones Unidas, a través de sus diferentes órganos (la Asamblea General, la Comisión de Derechos Humanos y, más recientemente, el Consejo de Derechos Humanos) han considerado que, en las situaciones de conflicto armado, las partes en el conflicto tienen obligaciones jurídicamente vinculantes en relación con los derechos de las personas afectadas por el conflicto.

En las últimas décadas, los conflictos armados se han intensificado, causando graves daños, en especial a las personas (civiles) que habitan esos territorios en conflicto. En muchos conflictos armados son comunes las violaciones graves del derecho internacional humanitario y del derecho

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

internacional de los derechos humanos. En determinadas circunstancias, algunas de estas violaciones pueden incluso constituir genocidio, crímenes de guerra o crímenes de lesa humanidad. El respeto al derecho a la vida, a la libertad de expresión, a la integridad personal y a la libre circulación, entre otros, son fundamentales ante este tipo de circunstancias.

El Informe "El derecho internacional humanitario y los desafíos de los conflictos armados contemporáneos" elaborado por el Comité Internacional de la Cruz Roja en Octubre de 2015 plasma algunos aspecto que merecen especial atención.

El Informe plantea que "en casi todas las regiones del mundo ha continuado la espiral de conflicto armado y violencia. Las reivindicaciones políticas, étnicas, nacionales o religiosas y la lucha por el acceso a los recursos clave siguen siendo el origen de muchos ciclos de conflicto armado en curso y han desatado nuevas olas de hostilidades".

Destaca también tendencias complejas que merecen consideración. "Ciertas tendencias se han agudizado en los últimos años, como la creciente complejidad de los conflictos armados como consecuencia de la fragmentación de los grupos armados y los enfrentamientos asimétricos; la regionalización de los conflictos; los retos que suponen las guerras que ya llevan décadas; la ausencia de mecanismos eficaces de resolución de conflictos internacionales; y el derrumbamiento de los sistemas nacionales. Salvo contadas excepciones, casi todos los conflictos armados que tuvieron lugar en los últimos años se produjeron como consecuencia de la "trampa del conflicto": conflictos que engendran más conflictos, partes en un conflicto armado que se fracturan y se multiplican y nuevas partes que intervienen en conflictos en curso".

El Informe continúa expresando que "las tensiones no resueltas, acumuladas a lo largo de los años y las décadas, continúan agotando los recursos y corroyendo peligrosamente el tejido social y los medios de resiliencia de las poblaciones afectadas".

Plantea la débil situación de las personas afectadas por estos conflictos donde "los medios de subsistencia básicos son cada vez más escasos para las personas que, de por sí, deben luchar para convivir con las consecuencias de los disturbios recurrentes, la sequía y la pobreza crónica. En la mayoría de los conflictos armados, los civiles sufren las consecuencias de las hostilidades, sobre todo cuando tienen lugar en zonas densamente pobladas o cuando los civiles son blanco de ataque deliberado. Miles de personas

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

son detenidas, con frecuencia al margen de todo marco jurídico vigente, y sometidas a malos tratos o condiciones inhumanas de detención. La cantidad de desaparecidos como consecuencia de los conflictos armados es pavorosa.

La devastación provocada por la violencia obliga a ingentes cantidades de personas a abandonar su comunidad de origen, su hogar y su medio de subsistencia para hacer frente al desplazamiento prolongado y al exilio. La cantidad de desplazados internos, refugiados y solicitantes de asilo que se ven obligados a dejar atrás sus raíces por conflictos armados o situaciones de violencia en todo el mundo ha aumentado drásticamente en los últimos dos años.

Sobre el tema de la migración ante conflictos, la XXXII CONFERENCIA INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA Y DE LA MEDIA LUNA ROJA, llevada a cabo en Ginebra (Suiza) del 8 a 10 de diciembre de 2015 ha abogado por la efectiva implementación de la Resolución de la XXXI Conferencia Internacional sobre "MIGRACIÓN: ACCESO, DIGNIDAD, RESPETO POR LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL" -
+ Ver más

El Proyecto de documento elaborado por la Cruz Roja Australiana en cooperación con la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y el Comité Internacional de la Cruz Roja (octubre de 2015) destaca la importancia de definir qué se entiende por "migrante" para abarcar plenamente los aspectos humanitarios que interesan en relación con la migración. Reconoce que la descripción de los migrantes es deliberadamente amplia.

"Por migrante se entiende quien abandona su lugar de residencia habitual o huye de él para trasladarse a otro lugar –generalmente en el extranjero– en búsqueda de oportunidades o perspectivas mejores y más seguras. La migración puede ser voluntaria o involuntaria, pero casi siempre es una combinación de decisiones y limitaciones". La política relativa a la migración se aplica, entre otros, a los trabajadores migrantes, a los migrantes apátridas y a los migrantes considerados en situación irregular por los poderes públicos, como a los refugiados y a los solicitantes de asilo, pese a que éstos constituyen una categoría especial conforme al derecho internacional y el derecho interno.

El informe reconoce que las principales organizaciones internacionales, entre ellas, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se encuentran cooperando a fin de proteger mejor a los migrantes en

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

situación de riesgo. Sin embargo, el Informe reconoce que es necesaria "una cooperación más sólida entre los gobiernos nacionales en materia de migración, así como un incremento de la colaboración entre las organizaciones de la sociedad civil y las Sociedades Nacionales, con el objeto de promover la inclusión social y la diversidad".
Se considera pertinente puntualizar aspectos relacionados a los conflictos armados, que podrían tener especial implicancia en o por el desarrollo de actividades empresarias.

Siguiendo el Informe ya mencionado de Cruz Roja se han identificado aspectos a considerar:

- Nuevas tecnologías de guerra
- Guerra cibernética
- Desafíos respecto de la protección de los datos civiles esenciales
- Empresas militares y de seguridad privadas

A continuación, una breve reseña de algunos de los aspectos destacados en el citado Informe:

Nuevas tecnologías de guerra

A medida que las tecnologías de guerra nuevas y emergentes, sobre todo las que dependen de la tecnología de la información y la robótica, se siguen desarrollando con rapidez, es importante que haya debates informados acerca de los nuevos y complejos desafíos que plantean estas nuevas tecnologías.

Aunque las nuevas tecnologías de guerra no se hallan reglamentadas específicamente en los tratados de DIH, su desarrollo y empleo no tienen lugar en un vacío jurídico. Como sucede con todos los sistemas de armas, deben poderse utilizar sin infringir el DIH, en particular las normas sobre la conducción de hostilidades. Esta responsabilidad recae principal y fundamentalmente en cada Estado que desarrolla estas nuevas tecnologías de guerra.

Guerra cibernética

El ciberespacio es un espacio virtual que provee interconectividad mundial. En general, se considera que esta funcionalidad es muy útil en tiempo de paz, sobre todo en las esferas económica, social, de la información y de la comunicación.

Sin embargo, suscita también nuevos riesgos y nuevas vulnerabilidades. El uso hostil del ciberespacio ocupa un lugar cada vez más preponderante entre las preocupaciones de seguridad de los gobiernos, los particulares, las empresas y los medios. Si bien la mayoría de las operaciones descritas como "ataques cibernéticos" nada tienen que ver con un conflicto armado, el desarrollo de las capacidades cibernéticas militares y su posible uso en conflictos armados ha contribuido a acrecentar la sensación de inseguridad entre los Estados y otros actores. Afortunadamente, hasta ahora la guerra cibernética no ha conducido a consecuencias humanitarias dramáticas.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

Desafíos respecto de la protección de los datos civiles esenciales

La protección de los datos civiles esenciales es un tema que causa crecientes preocupaciones. Con respecto a los datos pertenecientes a determinadas categorías de objetos que gozan de protección específica conforme al DIH, las normas de protección son amplias. Por ejemplo, se debe entender que la obligación de respetar y proteger las instalaciones de salud se extiende a los datos médicos que pertenecen a esos establecimientos.

Sin embargo, sería importante aclarar la medida en que los datos civiles que no se benefician de esa protección específica, como los datos de la seguridad social, los registros fiscales, las cuentas bancarias, los archivos de clientes de las empresas o las listas o registros electorales, ya se encuentran protegidos por las normas generales vigentes sobre la conducción de hostilidades. La eliminación o alteración de esos datos podría paralizar rápidamente los servicios y los negocios privados y causar más daños a los civiles que la destrucción de objetos físicos.

Empresas militares y de seguridad privadas

El uso de empresas militares y de seguridad privadas en conflictos armados aumentó notablemente hace unos diez años, planteando preocupaciones acerca de las posibles consecuencias para la protección de la población civil

Reconociendo estos problemas humanitarios, Suiza y el CICR lanzaron una iniciativa conjunta que concluyó en la adopción del Documento de Montreaux en 2008, cuyo objetivo era definir el modo en que el derecho internacional se aplica a las actividades de las empresas militares y de seguridad privadas presentes en teatros de conflicto armado. En el texto se reafirmaron las obligaciones internacionales existentes de los Estados y se presentaron ejemplos de prácticas idóneas para ayudar a esas empresas a promover el respeto del derecho internacional.

Si bien hay razones para creer que ha disminuido el recurso a las empresas militares y de seguridad privadas que presten servicios que las aproximan a las actividades de combate, los contratistas privados siguen operando en situaciones de conflicto armado y continúan evolucionando y diversificándose. Por ello, existe la necesidad constante de seguir trabajando en relación con la aplicación de las normas y prácticas idóneas contenidas en el documento de Montreaux.

También pueden presentarse problemas debido a la participación de las empresas militares y de seguridad privadas en situaciones posteriores a conflictos y otros escenarios comparables. En estos y otros contextos, el uso de la fuerza por las empresas militares y de seguridad privadas, para mencionar sólo un ejemplo importante, debe

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

regularse estrictamente a fin de impedir abusos.
En este contexto, existe una clara necesidad de contar con un nuevo enfoque y con el efectivo involucramiento de nuevos actores, en este proceso de alcanzar la consolidación de la paz y la reconstrucción post-conflicto de forma sostenible. En tal sentido se considera a las empresas como actores emergentes en este proceso.

Sin duda, las empresas pueden tener un impacto positivo o negativo en un entorno afectado por conflicto. Asimismo hay que reconocer que, incluso a pesar de todas las intenciones, rara vez puede permanecer neutrales.
Es reconocido que frente a situaciones de conflictos las empresas tienen un papel indispensable que desempeñar en el proceso de garantizar que sus operaciones no vulneren los derechos económicos, sociales y culturales, generando mayores; y de contribuir positivamente al respecto y promoción de dichos derechos.

Instrumentos:
El derecho internacional de los derechos humanos está recogido, entre otros instrumentos, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y en varios tratados internacionales de derechos humanos, así como en el derecho internacional consuetudinario. Los principales tratados universales de derechos humanos son concretamente:

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo;
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos;
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo Facultativo;
- La Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes y su Protocolo Facultativo;
- La Convención sobre los Derechos del Niño y sus dos Protocolos facultativos;
- La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares;
- La Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas; y
- La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo facultativo.

También destacar las Resoluciones adoptadas por la XXXII Conferencia Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Diciembre 2015):

- Detención: resolución sobre Fortalecimiento del derecho internacional humanitario que protege a las personas

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

privadas de libertad. **+ Ver más**

- Cumplimiento: resolución sobre Fortalecimiento del cumplimiento del derecho internacional humanitario. **+ Ver más**
- Violencia sexual: resolución sobre Violencia sexual y por motivos de género: acción conjunta sobre la prevención y la intervención. **+ Ver más**
- Asistencia de salud en peligro: resolución sobre Asistencia de salud en peligro: seguir protegiendo juntos la prestación de la asistencia de salud. **+ Ver más**

Derechos a ser Considerados en Actividades en Zonas/ Países con Conflictos Armados o Sociales y las empresas

Sectores directamente impactados: todos los sectores de las empresas que operen en territorios en los que existan o puedan existir conflictos armados. Especial consideración respecto de los migrantes o refugiados en países sin conflictos: áreas legales, relaciones con la comunidad, RS, Recursos Humanos, compras y contrataciones.
Aspectos especiales: conflictos internos étnicos o religiosos y contratación de personal, personas migrantes, trabajadores migrantes, no discriminación e inclusión uso de fuerzas de seguridad, públicas o privadas, cláusulas de respeto de DDHH en los contratos con fuerzas privadas o públicas de seguridad, pueblos indígenas, trata de personas, abusos sexuales, derechos de los niños, derecho de las mujeres y ancianos
Derechos relacionados: todos los DDHH. Derecho a la vida, derecho a la integridad, derecho a la salud, derecho a la privacidad y al honor, derecho a la libertad de circulación, derecho a la libertad de expresión, de religión y de asociación, derecho a la educación, derecho a los valores culturales.

b. DERECHOS FRENTE A ACCIONES DE FUERZAS DE SEGURIDAD

Conceptos básicos

Tradicionalmente el concepto de seguridad se asocia con la ausencia de delitos o de actos criminales. Sin embargo, el término “seguridad” es mucho más amplio.
Se refiere a la posibilidad de que todos los habitantes del país puedan ejercitar plenamente – en su vida cotidiana - sus derechos y libertades, condición requerida para la convivencia y que se encuentra directamente interrelacionada con el desarrollo sostenible. Es lo que se conoce como seguridad humana.

La seguridad así entendida, puede verse amenazada por factores relacionados con: (i) la satisfacción de las necesidades básicas de la población tales como la salud, la educación, la vivienda y la justicia, y (ii) por hechos de la naturaleza o por acciones humanas que perturben repentinamente la vida cotidiana como sería el caso de la agresión, el hurto, o los desastres naturales.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Actualmente, el concepto de seguridad ciudadana democrática implica un llamado a los ciudadanos a comenzar a participar en el diseño, planificación, instrumentación, control y evaluación de las políticas de seguridad; esto bajo el concepto de que entre todos debemos debatir y decidir qué entendemos por seguridad y cuáles son las estrategias idóneas para hacer frente a la inseguridad.

Más allá de lo antes expuesto, garantizar la seguridad a los ciudadanos es una de las funciones principales del Estado. Una función que debe cumplimentarse no sólo a través de la policía. Las fuerzas de seguridad pública deben brindar protección efectiva a la población civil contra violaciones a los derechos humanos, actuando dentro de la ley y bajo el control de la autoridad civil.

La Seguridad es un servicio público, lo que significa que su naturaleza es de interés público y común, que se requiere de su permanencia y continuidad y que debe ser ofrecido a toda la población en condiciones de igualdad.

La policía es una de las agencias que tiene el Estado a partir de la cual puede desarrollar distintas estrategias tendientes a prevenir o perseguir el delito, o tratar la violencia y otras conflictividades sociales. Pero no es la única y, muchas veces, ni siquiera la más importante o estratégica. Esto es algo que no conviene perder de vista para no acotar la seguridad a la policía o la inseguridad al delito.

La seguridad es un servicio que debe prestar el Estado. Esa prestación, en un régimen democrático, tiene como referentes la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos. El Código Penal o los códigos de convivencia no son los únicos delimitantes de las actividades de las agencias policiales. También están los derechos humanos, que limitan el poder del Estado a la hora de reprimir y prevenir el delito.

La seguridad de los ciudadanos significa garantizar un contexto pacífico para el desenvolvimiento de la vida social en el que se respeten también la integridad física de las personas y los derechos de los individuos y sus bienes, así como el resarcimiento del daño para las víctimas de delitos, incluso la seguridad física y los bienes de aquellos que cometen delitos.
Garantizar la vigencia de todos los derechos, desde una perspectiva integral que incluya tanto los derechos civiles y políticos, como los derechos económicos, sociales y culturales, supone -además- practicar una política pública de seguridad integral. Una seguridad que no se limite a reprimir sino que tienda a crear condiciones para el ejercicio efectivo y real de los derechos humanos de todas las personas.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Conforme lo expresado, la seguridad es función de la fuerza pública. Sin embargo algunas actividades de vigilancia y seguridad se autorizan a los particulares de acuerdo con las limitaciones y condiciones establecidas en la ley.
Los servicios de seguridad y vigilancia privada son un complemento de la actividad del Estado y no deben ser vistos ni usados como sustitutos de ese deber estatal.
En tal sentido, pueden identificarse algunos elementos básicos que determinan el concepto de "seguridad y vigilancia privadas":

- Los servicios de vigilancia y seguridad privadas no reemplazan la actividad de defensa y seguridad por parte de la fuerza pública.
- Sólo pueden ser prestados por las personas previamente autorizadas por el Estado.
- Los servicios de vigilancia y seguridad prestados por particulares deben sujetarse a los límites establecidos en la Constitución.
- Es una actividad complementaria a las actividades de seguridad y defensa que presta la Fuerza Pública. No sustituye a la fuerza pública.
- La actividad es esencialmente preventiva. Sólo es defensiva en los casos de legítima defensa.
- Tienen un deber de colaboración con las autoridades públicas.
- No comprende labores de inteligencia ni de patrullajes para recuperar o cuidar el orden público, ni la utilización de uniformes o distintivos propios o parecidos a los de las fuerzas militares y de policía.

Cuando la prestación de la seguridad pública es imprescindible (por ejemplo, en las áreas de gobernanza débil, de conflicto y post-conflicto), las actividades empresarias tienen más probabilidades de relacionarse con las fuerzas de seguridad, en situaciones cuestionables de eventual vulneración a los derechos humanos. En algunos entornos operativos, la incorporación de un proveedor de seguridad privada podría ser una opción para proteger al personal y los activos de la empresa.

En otras situaciones, las circunstancias pueden dictar que la empresa necesite recurrir a la fuerza pública para que puedan continuar con sus operaciones. Tomando esta ruta puede ser una cuestión de derecho (por ejemplo, en la disposición general de la ley y el orden por el gobierno), la insistencia del gobierno (por ejemplo, en relación con los proyectos nacionales "estratégicos") o incluso demandas o acciones violentas por propias fuerzas de seguridad o reclamos comunitarios, por ejemplo.

Los conflictos que una empresa puede enfrentar debido a la necesidad del uso de fuerzas de seguridad, tanto públicas como privadas, son numerosos, razón por la cual se requiere una especial consideración a este tipo de actividades.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Instrumentos:

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo;
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos.
- La Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes y su Protocolo Facultativo;
- La Convención sobre los Derechos del Niño y sus dos Protocolos facultativos;
- La Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas; y
-

Derechos Frente a Acciones de Fuerzas de Seguridad y las empresas

Sectores directamente impactados: Legales, Relaciones con la Comunidad, Compras y Contrataciones, Recursos Humanos, RSE, Compliance.

Aspectos especiales: proyectos extractivos, proyectos de infraestructura, proyectos estatales, procesos licitatorios, pueblos originarios, reclamos sociales, uso controvertido de recursos naturales, consulta previa, inestabilidad política, acciones represivas estatales, protocolos o procedimientos internos de acción ante conflictos o reclamos sociales, detenciones ilegales, tratos crueles e inhumanos, trabajo forzoso, trabajo infantil.

Derechos relacionados: derecho a la vida, derecho a la privacidad y al honor, derecho a la libertad de expresión y de circulación, derecho a un debido proceso, derecho a la educación, derecho a la participación ciudadana, derecho a un trabajo decente, derecho a la vivienda digna, derecho a adecuadas condiciones de vida, derecho de propiedad, derecho a la seguridad, derecho a la integridad personal.

c. RELACIÓN CON LAS EMPRESAS DE PROPIEDAD ESTATAL O CON PARTICIPACIÓN ESTATAL

Conceptos básicos

Una empresa de propiedad estatal es una entidad jurídica creada por un gobierno para llevar a cabo actividades comerciales en su nombre. Aunque las empresas estatales pueden ser obligadas a cumplir con algunas de las funciones públicas, deben ser diferenciadas de las entidades públicas que se establecen sólo para la realización de operaciones no comerciales.

Las empresas estatales son particularmente activas en las industrias que se consideran estratégicas para el desarrollo de los distintos países -por ejemplo las industrias consideradas vitales para las industrias nacionales de capital desarrollo intensivos, servicios financieros y sectores en los que las economías de escala necesarias solamente son posibles mediante el establecimiento de posiciones monopólicas. Estos pueden incluir, por ejemplo:

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

- La extracción de los recursos naturales, incluyendo la minería, petróleo y gas (por ejemplo, Petrobras de Brasil).
- Las industrias de defensa, incluidos los sistemas y comunicaciones de armas (por ejemplo Hindustan Aeronáutica de la India).
- Los servicios públicos, incluido el suministro de agua y la generación de energía /transferencia (por ejemplo Perusahaan Listrik Negara Indonesia).
- Infraestructura, incluyendo telecomunicaciones, la logística y el transporte (por ejemplo, China Railway Construction Corporation Group).
- Nacientes industrias intensivas en capital y siendo 'nutridos' por el Estado (por ejemplo, China Aviation Industry Corporation).

Los datos recopilados por la Conferencia de la ONU sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) en 2010 muestra que alrededor del 70% de las empresas transnacionales de propiedad estatal (ETN) están el sector de servicios, seguido por la industria manufacturera (22%) y el sector primario (aproximadamente un 9%).

Donde las empresas estatales requieren la participación, la experiencia y el capital de las empresas privadas, esto se logra por lo general sobre la base de una estructura de empresa conjunta (por ejemplo, en el caso de los proyectos de extracción a gran escala) o a través de acuerdos de licencia (por ejemplo, la concesión de licencias de determinadas tecnología).

En algunos países, las empresas de privadas de propiedad extranjera se enfrentan a restricciones formales o informales sobre su acceso a los mercados, en los que las empresas estatales de casos son un socio natural. Además, las empresas estatales pueden representar socios comerciales potencialmente atractivos, por tener fuertes conexiones con los gobiernos anfitriones y admitir un tratamiento regulatorio favorable que permiten participar en proyectos altamente rentables.

Muchas empresas estatales han internacionalizado sus operaciones. Como las empresas estatales extienden su alcance más allá de sus fronteras de origen, se hace más probable que las empresas extranjeras participen en proyectos conjuntos en una gama más amplia de lugares a lo largo del globo. Datos de la UNCTAD de 2011 sugiere que al menos 650 empresas de propiedad estatal están haciendo negocios en todo el mundo a través de más de 8.500 filiales extranjeras. Alrededor del 56% de estas empresas se originan en las economías en desarrollo, como China, India, Malasia, Sudáfrica y los Emiratos Árabes Unidos.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Según la UNCTAD, el gobierno es accionista mayoritario en alrededor del 44% de las empresas de propiedad estatal, y el titular de menos del 50% de las acciones en el 42% de las empresas transnacionales. En este último tipo de empresas transnacionales de propiedad estatal, el gobierno suele ser el mayor accionista minoritario, o es dueño de 'acción de oro' que le permiten influir en la composición del consejo de administración y la forma en que la empresa es gerenciada.

En ciertas circunstancias, operar con empresas estatales puede presentar a las empresas privadas situaciones de vulnerabilidad de derechos humanos -sobre todo si el Estado que es propietario de las empresas de que se trata demuestra un débil desempeño en la protección de los derechos humanos. En particular, esto se debe a que a diferencia de la mayoría de las empresas privadas, las empresas de propiedad estatal:

- Son más propensas a perseguir objetivos no comerciales.
- Es probable que sean menos transparentes y responsables frente a los mercados y a los consumidores que sus contrapartes no gubernamentales vinculadas.
- A menudo, disfrutar de una posición de dominio del mercado por las ventajas del tratamiento regulatorio, reduce incentivos para actuar de una manera responsable.
- Pueden funcionar con niveles más altos de impunidad de sanción legal o la censura política que otras empresas.
- Pueden estar bajo presión para ser cómplice de una situación de vulneración de derechos humanos.
- Pueden en determinadas circunstancias- estar sujetas a la inmunidad soberana, o pueden ser utilizadas por los gobiernos para distanciarse de abusos contra los derechos humanos llevados a cabo en su nombre.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

8.3. ANEXO - INTRUMENTOS LEGALES

Instrumento jurídicos internacionales sobre derechos humanos	Mecanismo de incorporación al sistema legal argentino
Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU)	Art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional. Fue incorporada al sistema legal argentino con jerarquía constitucional durante la Reforma de 1994.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU)	Art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional. Fue incorporado al sistema legal argentino con jerarquía constitucional durante la Reforma de 1994. Previamente aprobado a través de la Ley Nacional 23.313 en el año 1986.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU)	Art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional. Fue incorporado al sistema legal argentino con jerarquía constitucional durante la Reforma de 1994. Previamente aprobado a través de la Ley Nacional 23.313 en el año 1986.
Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte (ONU)	Aprobado a través de la Ley Nacional 26.380 en el año 2008.
Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio (ONU)	Art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional. Fue incorporada al sistema legal argentino con jerarquía constitucional durante la Reforma de 1994. Previamente aprobado a través del Decreto Ley 6.286 en el año 1956, por el entonces Presidente Provisional, Pedro Eugenio Aramburu. La primera incorporación de la Convención al sistema legal argentino se realizó durante un gobierno de facto.
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ONU)	Art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional. Fue incorporada al sistema legal argentino con jerarquía constitucional durante la Reforma de 1994. Previamente aprobada a través de la Ley Nacional 17.722 en el año 1968. Dicha aprobación se realizó durante el gobierno de facto de Juan Carlos Onganía.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Instrumento jurídicos internacionales sobre derechos humanos	Mecanismo de incorporación al sistema legal argentino
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU)	Art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional. Fue incorporada al sistema legal argentino con jerarquía constitucional durante la Reforma de 1994. Previamente aprobada a través de la Ley Nacional 23.179 en el año 1985.
Convención sobre los Derechos del Niño (ONU)	Art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional. Fue incorporada al sistema legal argentino con jerarquía constitucional durante la Reforma de 1994. Previamente aprobada a través de la Ley Nacional 23.849 en el año 1990.
Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía (ONU)	Aprobado a través de la Ley Nacional 25.763 en el año 2003.
Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados (ONU)	Aprobado a través de la Ley Nacional 25.616 en el año 2002.
Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (ONU)	Art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional. Fue incorporada al sistema legal argentino con jerarquía constitucional durante la Reforma de 1994. Previamente aprobada a través de la Ley Nacional 23.338 en el año 1986.
Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre (OEA)	Art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional. Fue incorporada al sistema legal argentino con jerarquía constitucional durante la Reforma de 1994.
Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA)	Aprobada y ratificada a través del Decreto Ley 328 en 1956, por el entonces Presidente Provisional, Pedro Eugenio Aramburu. La incorporación de la Carta al sistema legal argentino se realizó durante un gobierno de facto.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Instrumento jurídicos internacionales sobre derechos humanos	Mecanismo de incorporación al sistema legal argentino
Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA)	Art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional. Fue incorporada al sistema legal argentino con jerarquía constitucional durante la Reforma de 1994. Aprobada a través de la Ley Nacional 23.054 en el año 1984.
Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura (OEA)	Aprobada a través de la Ley Nacional 23.652 en el año 1988.
Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (OEA)	Aprobado a través de la Ley Nacional 24.658 en el año 1996.
Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte (OEA)	Aprobado a través de la Ley Nacional 26.379 en el año 2008.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (OEA)	Aprobada a través de la Ley Nacional 24.632 en el año 1996.
Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas (OEA)	Aprobada a través de la Ley Nacional 24.556 en el año 1995.
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA)	Aprobada a través de la Ley Nacional 25.280 en el año 2000.
Carta Democrática Interamericana (OEA)	Aprobada por los Estados Miembros de la OEA durante una Sesión Extraordinaria de la Asamblea General que se llevó a cabo el 11 de septiembre de 2001 en Lima, Perú. No hay un mecanismo ratificatorio de la Carta en el sistema legal argentino, más allá de su aprobación en asamblea. Sin embargo, se reconoce su fuerza vinculante en calidad de tratado internacional, superior a las leyes de orden interno.

#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Instrumento jurídicos internacionales sobre derechos humanos	Mecanismo de incorporación al sistema legal argentino
Declaración de Principios sobre Libertad de Expresión (OEA)	Fue adoptada en el año 2000 por la Comisión Americana de Derechos Humanos. No hay un mecanismo ratificatorio de la Declaración en el sistema legal argentino. Sin embargo, se reconoce su fuerza vinculante en calidad de tratado internacional, superior a las leyes de orden interno y se la ha citado en numerosas leyes referidas a la comunicación audiovisual.
Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas (OEA)	Fueron adoptados en el año 2000 por la Comisión Americana de Derechos Humanos. No hay un mecanismo ratificatorio de estos Principios en el sistema legal argentino. Sin embargo, se reconoce su fuerza vinculante en calidad de tratado internacional, superior a las leyes de orden interno.
Convención Marco sobre la Diversidad Biológica (ONU)	Aprobada a través de la Ley Nacional 24.375 en el año 1994.
Convención Marco sobre el Cambio Climático (ONU)	Aprobada a través de la Ley Nacional 24.295 en el año 1993.
Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (ONU)	Aprobada a través de la Ley Nacional 26.202 en el año 2006.
Convención relativa al Estatuto de los Refugiados (ONU)	Aprobada a través de la Ley Nacional 15.869 en el año 1961.
Convención Internacional contra la Corrupción (ONU)	Aprobada a través de la Ley Nacional 26.097 en el año 2006.
Convención sobre la Lucha contra el Cohecho de los Funcionarios Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	Aprobada a través de la Ley Nacional 25.319 en el año 2000.

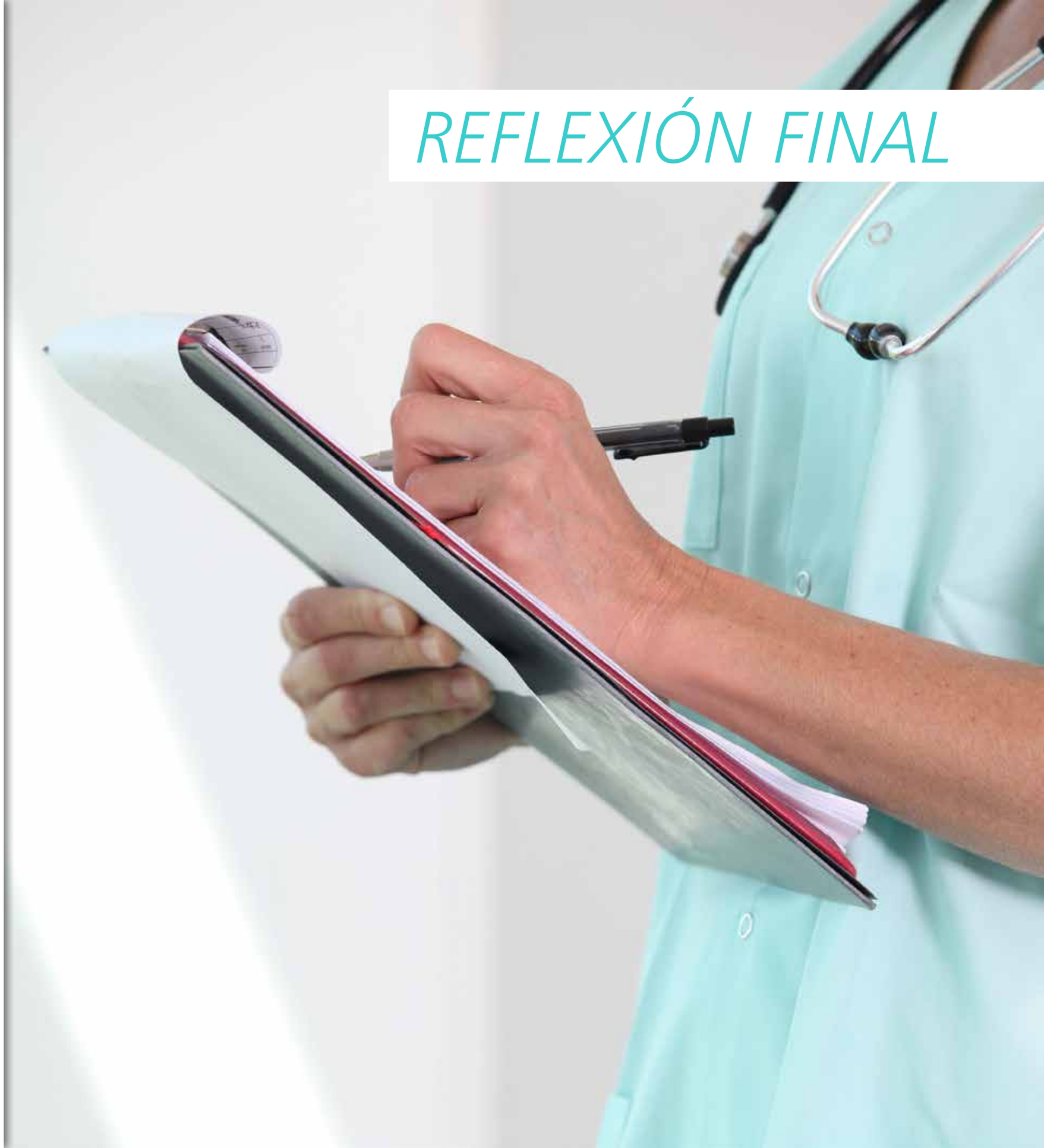
#8 LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS
8.1. INTRODUCCIÓN
8.2. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS
8.3. ANEXO - INSTRUMENTOS LEGALES

LISTADO Y DESARROLLO DE DERECHOS HUMANOS

Convenios internacionales sobre derechos laborales	**Mecanismo de incorporación al sistema legal argentino**
Convenio fundamental núm. 29 sobre el trabajo forzoso (OIT)	Aprobado a través de la Ley Nacional 13.560 en el año 1949.
Convenio fundamental núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (OIT)	Aprobado a través de la Ley Nacional 14.932 en el año 1959.
Convenio fundamental núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (OIT)	Aprobado a través del Decreto Ley 11.594 en el año 1956, por el entonces Presidente Provisional, Pedro Eugenio Aramburu. La incorporación del Convenio al sistema legal argentino se realizó durante un gobierno de facto.
Convenio fundamental núm. 100 sobre igualdad de remuneración (OIT)	Aprobado a través del Decreto Ley 11.595 en el año 1956, por el entonces Presidente Provisional, Pedro Eugenio Aramburu. La incorporación del Convenio al sistema legal argentino se realizó durante un gobierno de facto.
Convenio fundamental núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (OIT)	Aprobado a través de la Ley Nacional 14.932 en el año 1959.
Convenio fundamental núm. 111 sobre la discriminación (OIT)	Aprobado a través de la Ley Nacional 17.677 en el año 1968. Dicha aprobación se realizó durante el gobierno de facto de Juan Carlos Onganía.
Convenio fundamental núm. 138 sobre la edad mínima (OIT)	Aprobado a través de la Ley Nacional 24.650 en el año 1996.
Convenio fundamental núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (OIT)	Aprobado a través de la Ley Nacional 25.255 en el año 2000.
Convenio núm. 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes (OIT)	Aprobado a través de la Ley Nacional 24.071 en el año 1992.
Convenio núm. 102 relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social (OIT)	Aprobado a través de la Ley Nacional 26.678 en el año 2011.

#9

REFLEXIÓN FINAL



REFLEXIÓN FINAL

La complejidad del tema para el sector empresario no es menor. Tampoco lo son los desafíos que supone. Las barreras a la implementación y puesta en práctica de los Principios "son múltiples, y varían mucho según la compañía, el sector, el contexto operativo, la naturaleza de la actividad en cuestión, y las características de la cadena de valor"[40]. El documento del WBCSD *"Llevar a escala la acción en Derechos Humanos - Hacer operativos los Principios Rectores de la ONU sobre Empresa y Derechos Humanos"* identifica con realismo algunas de las principales barreras que pueden enfrentar las diferentes empresas en este proceso de implementación y puesta en marcha del compromiso de respetar los Derechos Humanos. Estas son:

1. **hacer que los derechos humanos sean comprensibles y relevantes**
2. **construir el compromiso dentro de la empresa**
3. **gestionar un entorno de negocios complejo**
4. **incorporar los derechos humanos al negocio**
5. **lidiar con la incertidumbre en el marco de un nuevo paradigma**

Ante este desafiante panorama, también colmado de oportunidades, es objetivo del presente documento servir como un **punto de inflexión** en relación a la gestión en materia de riesgos en Derechos Humanos en empresas.

A PARTIR DE AHORA, LAS EMPRESAS TENDRÁN A SU DISPOSICIÓN UN MODELO DE MATRIZ A PARTIR DE LA CUAL GESTIONAR SUS PROCESOS. UNA HERRAMIENTA SIMPLE, COHERENTE E INTEGRAL QUE LES PERMITIRÁ ALINEAR SUS POLÍTICAS, ACTIVIDADES Y GESTIÓN DIARIA CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.

Es importante resaltar que la matriz no está pensada como el modelo que todas las empresas deben aplicar sí o sí. Aunque sus **pautas son universales, no existe un modelo único en cuanto a las formas a emplearla para su implementación**. La puesta en práctica de esta herramienta de gestión deberá por tanto, ajustarse al tamaño, sector, riesgo de impactos sobre los Derechos Humanos y contexto de operaciones de las empresas.

REFLEXIÓN FINAL

Entre las múltiples lecciones que se desprenden del documento logrado, vale resaltar las siguientes;

- **ampliar y fortalecer la diligencia debida en materia de Derechos Humanos y considerar el modo en que sus actividades pueden amenazar a estos derechos,**
- **establecer un diagnóstico para las empresas respecto al riesgo de vulneración de derechos que presentan como consecuencia de las actividades que lleven a cabo**
- entender que la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos va más allá del cumplimiento legal, y
- definir mecanismos de prevención, mitigación y reparación por los impactos directos e indirectos sobre los Derechos Humanos.

ESPERAMOS QUE ESTA GUÍA SIRVA TANTO DE INSPIRACIÓN COMO DE REFERENCIA PRÁCTICA PARA TODAS AQUELLAS EMPRESAS QUE DESEEN INTEGRAR LOS DERECHOS HUMANOS DE UNA MANERA MÁS EXPLÍCITA EN LOS PROCESOS DECISORIOS ANTICIPÁNDOSE A LO QUE SERÁ UN REQUERIMIENTO INDISPENSABLE PARA LA EXCELENCIA EMPRESARIAL.

#10

INFORMACIÓN ADICIONAL

#10 INFORMACIÓN ADICIONAL
10.1 RECONOCIMIENTOS
10.2 ACRÓNIMOS
10.3 DISCLAIMER

INFORMACIÓN ADICIONAL

10.1 RECONOCIMIENTOS

Esta herramienta es el resultado de un trabajo conjunto entre Deloitte & Co. S.A. y CEADS (Consejo Empresario Argentino para Desarrollo Sostenible) y contó con el apoyo de la **Red Argentina del Pacto Global a través de su Grupo de Trabajo "Empresas y Derechos Humanos" presidido por el Grupo Sancor Seguros**.

AGRADECIMIENTOS:
CEADS y Deloitte & Co S.A. quieren expresar su agradecimiento a las siguientes personas por sus aportes y comentarios durante la elaboración de este documento:

Cecilia Rena (ARCOR)
Barbara Bradforf (ARCOR)
Betina Azugna (GRUPO SANCOR SEGUROS)
Claudio Terres (LEDESMA)
Paz Perrotta (LEDESMA)
María Amelia Videla (MANPOWER GROUP)
Valentina Rodríguez Bellido (MANPOWER GROUP)
Natalia Bernasconi (MASTELLONE HNOS.)
Verónica Morano (MINERA ALUMBRERA)
Lucas Ignacio Utrera (ODEBRECHT)
Carlos A. Sabaini (TECHINT)
Josefina Medero (PwC Argentina)
Celina Kaseta (SYNGENTA)
María Virginia Meneghello (TELECOM)
Claudio Moreno (T.G.N.)
Mariel Palomeque (YPF)
Flora Otero (CAMARA ARGENTINA DEL ACERO)
María Victoria Giulietti (UIA – Unión Industrial Argentina)
Alejandra Arancedo

En especial agradecemos el apoyo y aporte de:
Filippo Veglio (WBCSD – World Business Council for Sustainable Development)
Sebastian Bigorito (Director Ejecutivo CEADS)
Flavio Fuertes (Red Argentina de Pacto Global)

La redacción de este documento estuvo a cargo de **Alfredo Pagano, María José Alzari, Paula Mantel Amari** y **María Inés Tassano Viaña**.

#10 INFORMACIÓN ADICIONAL
10.1 RECONOCIMIENTOS
10.2 ACRÓNIMOS
10.3 DISCLAIMER

10.2 ACRÓNIMOS

CEADS | Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible

DDHH |Derechos Humanos

DTTL | Deloitte Touche Tohmatsu Limited

OCDE | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OEA | Organización de los Estados Americanos

OIT | Organización Internacional del Trabajo

ONU | Organización de las Naciones Unidas

#10 INFORMACIÓN ADICIONAL
10.1 RECONOCIMIENTOS
10.2 ACRÓNIMOS
10.3 DISCLAIMER

10.3 DISCLAIMER

Esta publicación fue realizada en nombre del CEADS (Consejo Argentino para el Desarrollo Sostenible) y Deloitte & Co S.A. Sin embargo, no necesariamente significa que cada empresa miembro de CEADS o profesionales miembros de las mismas o de Deloitte & Co S.A. está de acuerdo con cada palabra que se incluye en la misma.

Esta publicación ha sido preparada para una orientación general sobre asuntos de interés solamente, y no constituye asesoramiento profesional por parte de los autores, colaboradores o de los Editores y responsables de la publicación. No debe actuarse sobre la base de la información contenida en esta publicación sin obtener asesoramiento profesional específico.

Ninguna garantía (expresa o implícita) se otorga en cuanto a la exactitud o integridad de la información contenida en esta publicación, y , en la medida permitida por la ley, CEADS (Consejo Argentino para el Desarrollo Sostenible) y Deloitte & Co S.A., sus miembros, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna obligación, responsabilidad o deber de cuidado respecto de las consecuencias de cualquier actuación o abstención de actuar que se tome, en base a la información contenida en esta publicación o por cualquier decisión basada en ella.

El conjunto de los contenidos publicados en la presente obra, responde a una recopilación de datos provenientes de distintas fuentes de información, que se han seleccionado, agrupado, extendido y contextualizado a los efectos de la correcta comprensión y utilización de la herramienta.

Las ideas presentes en los párrafos y frases utilizadas en la presente obra, han sido expresadas de manera original. No obstante, la información utilizada, proviene de las mejores fuentes relevadas, y a los efectos de esta herramienta, debe entenderse que su reproducción constituye el mejor instrumento para construir conocimiento en la materia.

Los diversos casos o situaciones ejemplificadas, son de elaboración propia, su inclusión no busca afectar la moral ni ningún derecho personalísimo u adquirido, y se utilizan al solo efecto de ilustrar la información teórica compilada y adaptada.

Las referencias a organizaciones o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por parte de CEADS (Consejo Argentino para el Desarrollo Sostenible) y Deloitte & Co S.A., y el hecho de que no se mencionen organizaciones o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

La presente obra no contiene ningún material sensible o información que no podría ser publicada, por lo que su publicación no debiera ser restringida. Si existiere alguna necesidad de cambio o de adecuación del material por ser considerado sensible el mismo será evaluado de acuerdo a los parámetros de la publicación.

Se deja constancia que la utilización de contenidos ya publicados se efectúa de buena fe, haciéndose mención de la fuente consultada en total cumplimiento de las ley 11.723 de Propiedad Intelectual, reservándose expresamente la posibilidad, en caso de error u omisión o en caso de considerar necesaria su ampliación, de modificar el presente texto, con posterioridad a su publicación.

#10 INFORMACIÓN ADICIONAL
10.1 RECONOCIMIENTOS
10.2 ACRÓNIMOS
10.3 DISCLAIMER

INFORMACIÓN ADICIONAL

ANÁLISIS DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS
Autora: María José Alzari
Colaborador Alfredo Pagano
1° Edición

CEADS (CONSEJO EMPRESARIO ARGENTINO PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE)
Suipacha 531 Piso 5º, (C1008AAK)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina
Teléfonos: (54-11) 4328-9593 / 4327-3163
www.ceads.org.ar

Alzari, María José
Análisis de riesgos en derechos humanos / María José Alzari ; compilado por María José Alzari. - 1a ed. adaptada. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible - CEADS ; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Deloitte & Co. S.A., 2016.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-98454-7-9
1. Auditoría de Gestión. 2. Derechos Humanos. I. Alzari, Maria Jose, comp. II. Título.
CDD 323

ANÁLISIS DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS
1° Edición

© 2016, CEADS - Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible colaboración de Deloitte & Co. S.A.

Queda hecho el depósito que establece la ley 11723.
Impreso en Argentina

Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembros de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada del Reino Unido limitada por garantía, y su red de firmas miembros, cada una como una entidad única e independiente y legalmente separada. Una descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembros puede verse en el sitio web www.deloitte.com/about.

No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su locación, ni su transmisión en cualquier forma por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el previo permiso o consentimiento por escrito del titular del derecho de autor o de la sociedad de gestión colectiva que lo represente. Las infracciones son penadas por la ley 11723.
Edición Digital disponible en formato
PDF
Disponible en www.deloitte.com/ar *y/o* www.ceads.org.ar
1° EDICION MARZO DE 2016